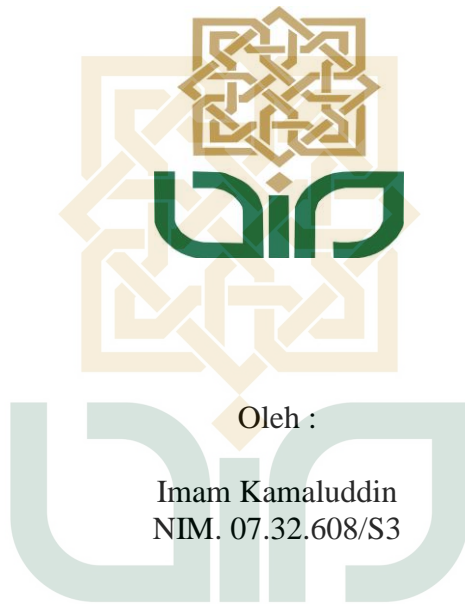


**SISTEM PENGUPAHAN DI YOGYAKARTA
DALAM PANDANGAN ISLAM**
(Studi Ekonometrik atas Perusahaan Sedang dan Besar
di Yogyakarta dengan Pendekatan Fungsi Produksi CES)



Oleh :

Imam Kamaluddin
NIM. 07.32.608/S3

DISERTASI

**PROGRAM DOKTOR (S3) STUDI ISLAM
PASCASARJANA UIN SUNAN KALIJAGA**

**YOGYAKARTA
2019**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
PASCASARJANA

Jln. Marsda Adisucipto Yogyakarta, 55281 Telp. (0274) 519709 Fax (0274) 557978
e-mail: pps@uin-suka.ac.id. website: http://pps.uin-suka.ac.id

PENGESAHAN

Disertasi berjudul : **SISTEM PENGUPAHAN DI YOGYAKARTA DALAM PANDANGAN ISLAM**
(Studi Ekonometrik atas Perusahaan Besar dan Sedang di DIY dengan Pendekatan Fungsi Produksi CES)

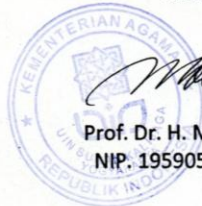
Ditulis oleh : Imam Kamaluddin, Lc., M.Hum.
N I M : 12300016029
Program/Prodi. : Doktor (S3) / Studi Islam
Konsentrasi : Ekonomi Islam (EI)


Telah dapat diterima .

sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Doktor (Dr.)
dalam Bidang Studi Islam Konsentrasi Ekonomi Islam

Yogyakarta, 9 Agustus 2019

a.n. Rektor
Ketua Sidang,




Prof. Dr. H. Muhammad, M.Ag.
NIP. 19590515 199001 1 002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
PASCASARJANA

Jln. Marsda Adisucipto Yogyakarta, 55281 Telp. (0274) 519709 Fax (0274) 557978
e-mail: pps@uin-suka.ac.id. website: http://pps.uin-suka.ac.id

YUDISIUM

BISMILLĀHIRRAHMĀNIRRAHĪM

DENGAN MEMPERTIMBANGKAN JAWABAN PROMOENDUS ATAS PERTANYAAN DAN KEBERATAN PARA PENGUJI DALAM UJIAN TERTUTUP PADA TANGGAL **01 MARET 2019**, DAN SETELAH MENDENGARKAN JAWABAN PROMOENDUS ATAS PERTANYAAN DAN SANGGAHAN PARA PENGUJI DALAM UJIAN TERBUKA PROMOSI DOKTOR PADA HARI INI, MAKA KAMI MENYATAKAN, PROMOENDUS, **IMAM KAMALUDDIN, Lc., M.Hum.**, NOMOR INDUK MAHASISWA **12300016029** LAHIR DI **PONOROGO** TANGGAL **13 SEPTEMBER 1971**,

LULUS DENGAN PREDIKAT :

PUNJAN (CUM LAUDE) / SANGAT MEMUASKAN / MEMUASKAN*

KEPADA SAUDARA DIBERIKAN GELAR DOKTOR DALAM BIDANG STUDI ISLAM KONSENTRASI EKONOMI ISLAM, DENGAN SEGALA HAK DAN KEWAJIBAN YANG MELEKAT ATAS GELAR TERSEBUT.

SAUDARA MERUPAKAN DOKTOR KE – 674

YOGYAKARTA, 9 AGUSTUS 2019

A.N. REKTOR
KETUA SIDANG,

Prof. Dr. H. Muhammad, M.Ag.
NIP. 19590515 199001 1 002

* CORET YANG TIDAK DIPERLUKAN



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
PASCASARJANA

Jln. Marsda Adisucipto Yogyakarta, 55281 Telp. (0274) 519709 Fax (0274) 557978
e-mail: pps@uin-suka.ac.id. website: http://pps.uin-suka.ac.id

**DAFTAR HADIR DEWAN PENGUJI
UJIAN TERBUKA PROMOSI DOKTOR**

Nama Promovendus : Imam Kamaluddin, Lc., M.Hum.
N I M : 12300016029

Judul Disertasi : SISTEM PENGUPAHAN DI YOGYAKARTA DALAM PANDANGAN ISLAM
(Studi Ekonometrik atas Perusahaan Besar dan Sedang di DIY dengan Pendekatan Fungsi Produksi CES)

Ketua Sidang / Penguji : Prof. Dr. H. Muhammad, M.Ag.

Sekretaris Sidang : Dr. Roma Ulinnuha, S.S.,M.Hum.

Anggota : 1. Prof. Dr. H. Syamsul Anwar, MA.
(Promotor/Penguji)

2. Drs. H. Munrokhim Misanam, M.Ec., Ph.D.
(Promotor/Penguji)

3. Dr. Sunaryati, S.E., M.Si.
(Penguji)

4. Prof. Dr. H. Siswanto Masruri, MA.
(Penguji)

5. Dr. Nurus Sa'adah, S.Psi., M.Si.
(Penguji)

6. Prof. Dr. H.M. Suyanto, M.M.
(Penguji)

Diuji di Yogyakarta pada hari Jumat tanggal 9 Agustus 2019

Tempat : AULA lt. 1 Gd. Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga

Waktu : Pukul 09.00 WIB. s/d selesai

Hasil / Nilai (IPK) : 3.15

Predikat Kelulusan : Pujian (Cum Laude) / Sangat Memuaskan / Memuaskan

Sekretaris Sidang,



Dr. Roma Ulinnuha, S.S.,M.Hum.
NIP. 19740904 200604 1 002

PERNYATAAN KEASLIAN DAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

N a m a : Imam Kamaluddin, Lc., M.Hum.
N I M : 07.32.608/S3
Program/Prodi. : Doktor (S3) / Studi Islam
Konsentrasi : Ekonomi Islam

menyatakan bahwa naskah **disertasi** ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sumbernya, dan bebas plagiarisme. Jika di kemudian hari terbukti bukan karya sendiri atau melakukan plagiasi, maka saya siap ditindak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Yogyakarta, 5 Agustus 2019

Saya yang menyatakan,




Imam Kamaluddin, Lc., M.Hum..
NIM. 07.32.608/S3



KEMENTERIAN AGAMA RI
UIN SUNAN KALIJAGA
PASCASARJANA

PENGESAHAN PROMOTOR

Promotor : Prof. Dr. H. Syamsul Anwar, MA. ()

Promotor : Drs. H. Munrokhim Misanam, M.Ec., Ph.D. ()



NOTA DINAS

Kepada Yth.
Direktur Pascasarjana
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah disertasi berjudul:

SISTEM PENGUPAHAN DI YOGYAKARTA
DALAM PANDANGAN ISLAM
(Studi Ekonometrik atas Perusahaan Sedang dan Besar
di Yogyakarta dengan Pendekatan Fungsi Produksi CES)

yang ditulis oleh:

N a m a : Imam Kamaluddin, Lc., M.Hum.
N I M : 07.32.608
Program/Prodi. : Doktor (S3) / Studi Islam
Konsentrasi : Ekonomi Islam

sebagaimana yang disarankan dalam Ujian Tertutup pada 1 Maret 2019, saya berpendapat bahwa disertasi tersebut sudah dapat diajukan kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga untuk diujikan dalam Ujian Terbuka Promosi Doktor (S3) dalam rangka memperoleh gelar Doktor (Dr.) dalam Bidang Studi Islam Konsentrasi Ekonomi Islam.

Wassalamu 'alaikum wr.wb.

Yogyakarta, 26 Juli 2019

Promotor,



Prof. Dr. H. Syamsul Anwar, MA..

NOTA DINAS

Kepada Yth.
Direktur Pascasarjana
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah disertai berjudul:

SISTEM PENGUPAHAN DI YOGYAKARTA
DALAM PANDANGAN ISLAM
(Studi Ekonometrik atas Perusahaan Sedang dan Besar
di Yogyakarta dengan Pendekatan Fungsi Produksi CES)

yang ditulis oleh:

N a m a : Imam Kamaluddin, Lc., M.Hum.
N I M : 07.32.608
Program/Prodi. : Doktor (S3) / Studi Islam
Konsentrasi : Ekonomi Islam

sebagaimana yang disarankan dalam Ujian Tertutup pada 1 Maret 2019, saya berpendapat bahwa disertai tersebut sudah dapat diajukan kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga untuk diujikan dalam Ujian Terbuka Promosi Doktor (S3) dalam rangka memperoleh gelar Doktor (Dr.) dalam Bidang Studi Islam Konsentrasi Ekonomi Islam.

Wassalamu 'alaikum wr.wb.

Yogyakarta, 27 Juli 2019

Promotor,


Drs. H. Munrokhim Misanam, M.Ec., Ph.D.

NOTA DINAS

Kepada Yth.
Direktur Pascasarjana
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah disertasi berjudul:

SISTEM PENGUPAHAN DI YOGYAKARTA
DALAM PANDANGAN ISLAM
(Studi Ekonometrik atas Perusahaan Sedang dan Besar
di Yogyakarta dengan Pendekatan Fungsi Produksi CES)

yang ditulis oleh:


N a m a : Imam Kamaluddin, Lc., M.Hum.
N I M : 07.32.608
Program/Prodi. : Doktor (S3) / Studi Islam
Konsentrasi : Ekonomi Islam

sebagaimana yang disarankan dalam Ujian Tertutup pada 22 April 2019, saya berpendapat bahwa disertasi tersebut sudah dapat diajukan kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga untuk diujikan dalam Ujian Terbuka Promosi Doktor (S3) dalam rangka memperoleh gelar Doktor (Dr.) dalam Bidang Studi Islam Konsentrasi Ekonomi Islam.

Wassalamu 'alaikum wr.wb.

Yogyakarta, 27 Juli 2019

Penguji,



Prof. Dr. Siswanto Masruri, M.A.

NOTA DINAS

Kepada Yth.
Direktur Pascasarjana
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah disertai berjudul:

SISTEM PENGUPAHAN DI YOGYAKARTA
DALAM PANDANGAN ISLAM
(Studi Ekonometrik atas Perusahaan Sedang dan Besar
di Yogyakarta dengan Pendekatan Fungsi Produksi CES)

yang ditulis oleh:

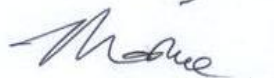
N a m a : Imam Kamaluddin, Lc., M.Hum.
N I M : 07.32.608
Program/Prodi. : Doktor (S3) / Studi Islam
Konsentrasi : Ekonomi Islam

sebagaimana yang disarankan dalam Ujian Tertutup pada 22 April 2019, saya berpendapat bahwa disertasi tersebut sudah dapat diajukan kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga untuk diujikan dalam Ujian Terbuka Promosi Doktor (S3) dalam rangka memperoleh gelar Doktor (Dr.) dalam Bidang Studi Islam Konsentrasi Ekonomi Islam.

Wassalamu 'alaikum wr.wb.

Yogyakarta, 19 Juli 2019

Penguji,



Prof. Dr. H. Musa Asy'arie.

NOTA DINAS

Kepada Yth.
Direktur Pascasarjana
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah disertasi berjudul:

SISTEM PENGUPAHAN DI YOGYAKARTA
DALAM PANDANGAN ISLAM
(Studi Ekonometrik atas Perusahaan Sedang dan Besar
di Yogyakarta dengan Pendekatan Fungsi Produksi CES)

yang ditulis oleh:

N a m a : Imam Kamaluddin, Lc., M.Hum.
N I M : 07.32.608
Program/Prodi. : Doktor (S3) / Studi Islam
Konsentrasi : Ekonomi Islam

sebagaimana yang disarankan dalam Ujian Tertutup pada 22 April 2019, saya berpendapat bahwa disertasi tersebut sudah dapat diajukan kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga untuk diujikan dalam Ujian Terbuka Promosi Doktor (S3) dalam rangka memperoleh gelar Doktor (Dr.) dalam Bidang Studi Islam Konsentrasi Ekonomi Islam.

Wassalamu 'alaikum wr.wb.

Yogyakarta, 28 Juli 2019

Penguji,



Dr. Sunaryati, S.E., M.Si.

ABSTRAK

Imam Kamaluddin, 2018, 'SISTEM PENGUPAHAN DI YOGYAKARTA DALAM PANDANGAN ISLAM, (Studi Ekonometrik atas Perusahaan Besar dan Sedang di DIY dengan Pendekatan Fungsi Produksi CES)'.

Budaya kerja, dalam Islam, adalah tema sentral dan merupakan tindakan yang kreatif dalam pembangunan umat. Sistem pengupahan adalah masalah yang sangat terkait dengan pekerjaan. Jika sistem penggajian baik maka akan mengeliminir konflik kepentingan antara karyawan dan perusahaan, bahkan dapat dijadikan strategi untuk meningkatkan semangat, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Bagaimanakah konsep pengupahan yang baik menurut Islam? Dan bagaimanakah pengaruh pengupahan terhadap produktivitas industri di perusahaan sedang dan besar di Yogyakarta?

Objek dari penelitian ini adalah pengupahan di perusahaan-perusahaan sedang dan besar di Yogyakarta. Pendekatan yang dipakai adalah pendekatan fungsi produksi CES (*constant elasticity of substitution*) dengan tiga fungsi produksinya, yaitu bahan baku, modal, dan tenaga kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk meneliti pengaruh substitusi fungsi produksi, terutama fungsi tenaga kerja, terhadap output produksi di perusahaan-perusahaan tersebut dan bagaimanakah Islam memandang hal itu.

Data yang dikumpulkan berasal dari data perusahaan yang ada di Deperindag DIY dan BPS DIY. Definisi operasional dari setiap variabel dalam penelitian ini adalah: Biaya modal (X_1). Biaya bahan baku, bahan bakar, sewa gedung, sewa mesin dan lainnya (X_2), Biaya tenaga kerja (X_3) adalah upah/gaji pekerja serta insentif mereka, dan Nilai output (Y). Analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan pendekatan model fungsi produksi *constant elasticity of substitution* (CES).

Berdasarkan hasil analisis menggunakan metode kuadrat terkecil (*ordinary least square*) diperoleh nilai koefisien regresi persamaan linear dari variabel independen yang mempengaruhi output (Y). Hasil uji signifikansi secara individual (*t-test*) menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang signifikan. Hasil estimasi regresi fungsi CES menunjukkan bahwa

kontribusi input biaya bahan baku memiliki nilai parameter distribusi (δ) yang paling besar dibandingkan dengan input lainnya, yaitu sebesar 0,721, sementara tenaga kerja 0,583, dan modal 0,304. Dari nilai tersebut tampak bahwa kontribusi input biaya bahan baku lebih produktif daripada kontribusi input lainnya. Nilai elastisitas substitusi diketahui sebesar -0,026. Hal ini menunjukkan kondisi elastisitas substitusi input pada industri di Yogyakarta pada periode 2000 – 2014 bersifat inelastis atau tidak elastis karena nilai elastisitas substitusi yang kurang dari satu. Dari analisis di atas disimpulkan bahwa input tenaga kerja, atau pengupahan mereka tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas industri di Yogyakarta.

Diantara penyebabnya adalah paradigma para pengusaha yang masih menganggap pekerja sama dengan capital dan bahan baku dalam fungsi produksi. Di mana substitusi antara tenaga kerja dengan capital akan dilakukan hanya dengan pertimbangan mana yang lebih menguntungkan. Model ini adalah substitusi yang dipaksakan tidak memandang harkat kemanusiaan. Hal inilah yang mengakibatkan eksploitasi upah buruh, PHK, dan berbagai bentuk dehumanisasi lainnya. Islam mendukung substitusi antara manusia dan capital yang berlangsung secara natural, dengan equipping misalnya. Sebab yang lain adalah tidak dijadikannya *marginal productivity* karyawan sebagai alat ukur pengupahan mereka. Padahal pengupahan di bawah *marginal productivity* adalah perbuatan aniaya. Meskipun tidak menutup kemungkinan bahwa penyebab tidak signifikannya pengaruh pengupahan terhadap produktivitas industri karena kualitas tenaga kerja yang masih kurang bagus.

ABSTRACT

Imam Kamaluddin, 2018, 'WAGING SYSTEM IN SPECIAL REGION OF YOGYAKARTA IN ISLAM POINT OF VIEW' (An Econometric Study in Medium and Big Companies in DIY under Production Function of CES)'.

Work culture in Islam is a creative central theme and waging system is closely related to the matter. A reliable waging system will eliminate conflict of interest between the workforce and the company. It can even be a good strategy to heighten the employees' spirit, loyalty, and productivity. What is a good concept of waging in Islam? Does waging affect industry productivity in a company?

Using function of production CES (constant elasticity of substitution) approach, the study takes medium and big companies in Yogyakarta as the objects of study. Three functions are employed here: raw material, capital, and labor. The study aims at determining the influence of function of production substitution, in particular the labor, and how Islam sees the matter.

Data were taken from the Department of Industry and Trade (Deperindag) DIY and from the body of Statistic Centre (BPS) DIY. The variables are as follows: capital costs (X1), costs of raw materials, fuel, building rent, machine rent etc. (X2), costs of labors (X3) constituting salary and incentive, and value of output (Y). they were analyzed using double linear regression with model of function of production constant elasticity of substitution (CES) approach.

The regression coefficient of the linear equation of the independent variable influencing output (Y) was determined using ordinary least square analysis. Individual significance test (t-test) showed that there were not any significant independent variables. The estimated regression of CES function suggested that the distribution parameter value (δ) of raw material cost input distribution reached 0.721(which was the highest), while labor and capital reached 0.583 and 0.304 respectively; it suggested that raw material input was more productive than the others. The value of substitution elasticity was -0.026 which suggested inelasticity substitution input in

industries in Yogyakarta from 2000 to 2014. The analysis explained the insignificant influence of labor input or waging against productivity.

Businessmen consider, among reasons, that employees, like capital and raw material, take equal function in which labor-capital substitution is merely driven by profit. This model of substitution does not involve humanity and leads to wage exploitation, work termination, and other dehumanized practices. Islam supports natural man-capital substitution. Another reason is entrepreneurs, despite their understanding on torture due to worker underpayment, do not take employees' marginal productivity a benchmark to waging although some workers might be under qualified.



ملخص البحث

تعد ثقافة العمل، في الإسلام، موضوعاً رئيسياً وعملاً إبداعياً في تنمية الناس. ونظام الأجور عبارة عن مشكلة متعلقة بالعمل. إذا كان هذا النظام جيداً، فسيقتضي ذلك على تضارب المصالح بين العمال والشركة، بل يمكننا استخدامه كإستراتيجية لزيادة معنويات العمال وولائهم وإنتاجيتهم. ما مفهوم الأجور الصالحة في الإسلام؟ وكيف تؤثر الأجور على الإنتاجية الصناعية في الشركة؟

وركز هذا البحث على موضوعاً أجور الشركات المتوسطة والكبيرة في يوجياكرتا. والطريقة المستخدمة فيه هي دالة الإنتاج ذات مرونة الإحلال الثابتة (CES)، وتتكون من ثلاث دالات لإنتاج؛ المواد الخامة ورأس المال والعمال. ورمى هذا البحث إلى دراسة دور استبدال دالة الإنتاج، وخاصة فيما يتعلق بالعمال ودوره في الإنتاج في هذه الشركات وكيف يرى الإسلام ذلك.

واستمدت البيانات من بيانات الشركات في وزارة الصناعة والتجارة لولايات يوجياكرتا الخاصة والجهاز المركزي للإحصاء التابع لها. والتعاريف التشغيلية لكل متغير في هذا البحث هي: إن رمز (X1) يرجع إلى تكلفة رأس المال، ورمز (X2) يعود إلى تكاليف المواد الخامة والوقود وإيجار المباني وتأجير الآلات وغيرها، والأخير رمز (X3) يشير إلى تكاليف العمال وتحتوي على أجور العمال وحوافزهم، وبينما قيمة الإنتاج تم رمزها بـ (Y1). وقمت في هذا البحث بتحليل البيانات مستخدماً تحليل الانحدار الخطي المتعدد ومعتمداً على طريقة نموذج دالة الإنتاج ذات مرونة الإحلال الثابت (CES).

وبناء على نتائج التحليل عن طريق المربعات الصغرى العادية، حصلت على قيم معامل الانحدار للمعادلة الخطية من المتغيرات المستقلة التي تؤثر على الإنتاج (Y). وأشارت نتائج اختبار الأهمية الفردية (اختبار t) أنه لا توجد متغيرات مستقلة

مهمة. وأما النتائج المقدرة لانحدار دالة مرونة الإحلال الثابت (CES) فأشارت إلى أن إسهامات تكلفة المواد الخام لها أعلى قيمة لمعامل التوزيع (δ) مقارنة بالإسهامات الأخرى، حيث تبلغ 721,0 ، في حين أن إسهامات العامل تصل قيمتها إلى 583,0 ، ورأس المال 304,0. ويبدو من هذه القيمة، أن إسهامات تكلفة المواد الخام أكثر إنتاجية من الإسهامات الأخرى. وقيمة مرونة الاستبدال تصل إلى -0,066. وهذا يدل على أن حالة مرونة الاستبدال للإسهامات في مجال الصناعة في يوجياكارتا في فترات 2000 - 2014 غير مرنة، لأن قيمة مرونة الاستبدال أقل من واحد. ومن التحليل السابق، تبين لنا أن إسهامات العامل لا تؤثر بشكل كبير على الإنتاجية الصناعية في يوجياكارتا.

ومن بين أسباب عدم التأثير على الإنتاجية الصناعية، وجود أرباب العمل الذين ما زالوا ينظرون إلى العمال كرأسمال ومواد أولية في دالة الإنتاج. حيث سيتم الاستبدال بين العامل ورأس المال عند وجود الربح فقط. وهذا نوع من الاستبدال يُجبر على عدم احترام الإنسان، وهذا ما ينتج عنه استغلال أجور العمال وتسريح العمال وغير ذلك من أشكال المعاملات اللاإنسانية. إن الإسلام يدعم الاستبدال بين البشر ورأس المال الذي يحدث بشكل طبيعي، أي عن طريق التجهيز مثلاً. والسبب الآخر هو أن الإنتاجية الحدية للعمال لا تستخدم كمقياس لتحديد أجورهم. في حين أن أجورالعمال تحت مستوى الإنتاجية الحدية تعد من الاضطهادات. على الرغم من أنه لا يستبعد احتمال أن ترجع ضؤولة الإنتاجية الصناعية إلى رداءة نوعية العمال.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB –LATIN

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158/1987 dan 0543.b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	b	be
ت	Tā'	t	te
ث	Šā'	š	es (dengan titik atas)
ج	Jīm	j	je
ح	Ḥā'	ḥ	ha (dengan titik bawah)
خ	Khā'	kh	ka dan ha
د	Dāl	d	de
ذ	Ẓāl	ẓ	zet (dengan titik atas)
ر	Rā'	r	er
ز	Zā'	z	zet
س	Sīn	s	es
ش	Syīn	sy	es dan ye
ص	Ṣād	ṣ	es (dengan titik bawah)
ض	Ḍād	ḍ	de (dengan titik bawah)
ط	Ṭā'	ṭ	te (dengan titik bawah)
ظ	Ẓā'	ẓ	zet (dengan titik bawah)
ع	'Ain	'	Apostrof terbalik
غ	Ghain	gh	ge
ف	Fā'	f	ef
ق	Qāf	q	qi
ك	Kāf	k	ka
ل	Lām	l	el

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
م	Mīm	m	em
ن	Nūn	n	en
و	Wāw	w	we
هـ	Hā'	h	ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Yā'	y	ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

Kata Arab	Ditulis
مدّة متعدّدة	<i>muddah muta'ddidah</i>
رجل متفتّن متعيّن	<i>rajul mutafannin muta'ayyin</i>

C. Vokal Pendek

Ḥarakah	Ditulis	Kata Arab	Ditulis
<i>Fathah</i>	a	من نصر وقتل	<i>man naṣar wa qatal</i>
<i>Kasrah</i>	i	كم من ففة	<i>kamm min fi'ah</i>
<i>Ḍammah</i>	u	سدس وخمس وثلاث	<i>sudus wa khumus wa ṣulus</i>

D. Vokal Panjang

Ḥarakah	Ditulis	Kata Arab	Ditulis
<i>Fathah</i>	ā	فتاح رزاق مئان	<i>fattāḥ razzāq mannān</i>
<i>Kasrah</i>	ī	مسكين وفقير	<i>miskīn wa faqīr</i>
<i>Ḍammah</i>	ū	دخول وخروج	<i>dukhūl wa khurūj</i>

E. Huruf Diftong

Kasus	Ditulis	Kata Arab	Ditulis
<i>Fathah</i> bertemu <i>wāw</i> mati	aw	مولود	<i>maulūd</i>
<i>Fathah</i> bertemu <i>yā'</i> mati	ai	مهيمن	<i>muhaimin</i>

F. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata

Kata Arab	Ditulis
أأنتم	<i>a'antum</i>
أعدت للكافرين	<i>u'iddat li al-kāfirīn</i>
لئن شكرتم	<i>la'in syakartum</i>
إعانة الطالبين	<i>i'ānah at-ṭālibīn</i>

G. Huruf *Tā' Marbūḥah*

1. Bila dimatikan, ditulis dengan huruf “h”.

Kata Arab	Ditulis
زوجة جزيلة	<i>zaujah jazīlah</i>
جزية محّدة	<i>jizyah muḥaddadah</i>

Keterangan:

Ketentuan ini tidak berlaku terhadap kata-kata Arab yang sudah diserap ke dalam Bahasa Indonesia, seperti salat, zakat, dan sebagainya, kecuali jika dikehendaki lafal aslinya.

Bila diikuti oleh kata sandang “*al-*” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan “h”.

Kata Arab	Ditulis
تكملة المجموع	<i>takmilah al-majmū'</i>
حلاوة المحبة	<i>ḥalāwah al-maḥabbah</i>

2. Bila *tā'* *marbūṭah* hidup atau dengan *ḥarakah* (*fathah*, *kasrah*, atau *ḍammah*), maka ditulis dengan “*t*” berikut huruf vokal yang relevan.

Kata Arab	Ditulis
زكاة الفطر	<i>zakātu al-fiṭri</i>
إلى حضرة المصطفى	<i>ilā ḥaḍrati al-muṣṭafā</i>
جلالة العلماء	<i>jalālata al-'ulamā'</i>

H. Kata Sandang *alif* dan *lām* atau “*al-*”

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah*:

Kata Arab	Ditulis
بحث المسائل	<i>baḥṣ al-masā'il</i>
المحصول للغزالي	<i>al-maḥṣūl li al-Ghazālī</i>

2. Bila diikuti huruf *syamsiyyah*, ditulis dengan menggandakan huruf *syamsiyyah* yang mengikutinya serta menghilangkan huruf “*l*” (el)-nya.

Kata Arab	Ditulis
إعانة الطالبين	<i>i'ānah aṭ-ṭālibīn</i>
الرسالة للشافعي	<i>ar-risālah li asy-Syāfi'ī</i>
شذرات الذهب	<i>syazarāt az-ḏahab</i>

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang. Dialah yang mengatur dan menentukan hasil akhir segala ikhtiyar manusia. Shalawat dan salam senantiasa tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, serta pengikutnya.

Alhamdulillah, akhirnya disertasi ini selesai ditulis dan diujikan. Yang menarik penulis untuk mengambil tema ini adalah fakta bahwa sisi personality seorang pengusaha adalah faktor terpenting yang akan menentukan kesuksesan dan kelanggengan usahanya. Sisi lain yang sangat menonjol dalam peletakan etika bisnis adalah jiwa keterbukaan dan semangatnya untuk memuaskan semua mitra bisnisnya, termasuk para karyawannya. Nilai-nilai itulah yang seharusnya melandasi tingkah laku dan harusnya melekat serta menjadi ciri kepribadian seorang manajer professional.

Personality yang mumpuni dari seorang manajer professional dicontohkan oleh Nabi Muhammad sebagai seorang pengusaha, seperti tertulis dalam paragraph pertama buku Afzalurrahman, *Muhammad as a Trader*: “*Muhammad did his business dealing honesty and fairly and never gave any chance to his customers to complain. He always kept his promise and delivered on time the goods of the quality mutualay agreed between the parties. His reputation as an honest and truthful trader was well-established while he was still in his early youth. He always showed a great sence of responsibility and integrity in dealing with other people.*”

Hubungan industrial antara pengusaha dan karyawannya yang selalu terjadi, terutama kaitannya dengan tuntutan kenaikan upah sangat memprihatinkan penulis. Dan karena itulah disertasi ini hadir.

Disadari bahwa penulisan disertasi ini tidak akan selesai tanpa adanya bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai

pihak. Pada kesempatan ini, penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih dan *jazakumullah khaeran katsiran* kepada:

1. Kementerian Agama Republik Indonesia yang telah memberikan beasiswa kepada penulis untuk melanjutkan studi ke jenjang s3 ini.
2. Prof. Drs. KH. Yudian Wahyudi, MA., Ph.D. (Rektor), Prof. Noorhaidi, S.Ag., MA., M.Phil., Ph.D. (Direktur Pascasarjana), Dr. Moch Nur Ichwan, MA. (Wakil Direktur), Ahmad Rafiq, MA., Ph.D. (Ketua Program Studi Doktor), dan seluruh jajaran pengelola Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, disampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya atas kesempatan yang diberikan kepada penulis atas bimbingan, arahan, bantuan, pemberian fasilitas, dan pelayanannya yang diberikan kepada penulis selama mengikuti proses perkuliahan, sampai terselesaikannya disertasi ini.
3. Prof. Dr. H. Syamsul Anwar, MA., dan Drs. H. Munrokhim Misanam, M.Ec., Ph.D., selaku Promotor. Beliau berdua telah banyak memberikan arahan, masukan, bimbingan, motivasi selama kuliah sampai pada penyelesaian disertasi ini. Selain itu, penulis sangat merasakan bagaimana beliau berdua memberikan perhatian lebih selain menjadi promotor kami.
4. Prof. Dr. H. Mussa Asy'arie, Prof. Dr. Siswanto Masruri, M.A., dan Dr. Sunaryati, SE., M.Si., selaku penguji yang telah memberikan motivasi, masukan dan arahan guna perbaikan disertasi ini.
5. Kepala kantor BPS Provinsi DIY yang telah memberikan informasi dan data-data dalam penulisan disertasi ini.
6. Bapak-bapak pimpinan Pondok Modern Gontor, KH. Dr. Abdullah Syukri Zarkasyi, MA., KH. Hasan Abdullah Sahal, KH. Syamsul Hadi Abdan, yang telah memotivasi dan mensupport penulis untuk menyelesaikan studi di jenjang s3 ini.
7. Prof. Dr. KH. Amal Fathullah Zarkasyi MA., rector Universitas Darussalam Gontor, dan seluruh wakilnya, yang telah memberikan izin dan motivasi serta mengingatkan penulis tanpa henti untuk menyelesaikan studi doktor ini.

8. Saudara-saudara penulis di Fakultas Syariah UNIDA Gontor yang selalu mensupport, menemani, membantu, dan menjalankan tugas-tugas penulis di fakultas setiap kali penulis tinggal ke Yogyakarta untuk rusan disertasi.
9. Bapak Suratman (alm.) dan Ibu Siti Muarofah, bapak dan ibu penulis yang telah melahirkan, membesarkan, mendidik, mendoakan, mengajarkan penulis tentang kebaikan, ilmu dunia dan akhirat. Beliau berdua selalu mendoakan kesebelas anak-anaknya di setiap saat, dan selalu memberi semangat kepada penulis dalam menyelesaikan disertasi ini. Penulis selalu berdoa kepada Allah SWT. agar mereka senantiasa mendapat ridho, kebahagiaan, serta keselamatan dunia dan akhirat. Semoga didikan beliau berdua menjadi amal jariyah.
10. Mertua penulis, Ir. Supanggih (alm.) dan Ibu Fitriyah Busyro, serta pakpuh, bupuh, paklik, bulik, yang selalu mendoakan dan mendidik kami. Kami selalu berdoa kepada Allah agar mereka senantiasa mendapat keselamatan dunia dan akhirat.
11. Istri tercinta Rakhma Dewi Jamiatul Khoriyah, SE., ME., dan anak-anak tersayang Ahmad Haikal Rabbani dan Sabriena Rayhana Jasmine, doa, dukungan, dan kesabaran mereka adalah spirit buat penulis. Apalagi ketika anak-anak mengatakan "Bapak kapan selesai?" inilah yang terus memacu penulis untuk menyelesaikan disertasi ini. Kepada mereka penulis persembahkan disertasi ini, dan penulis selalu berdoa agar mereka diberikan keshalehan, kesabaran, kesehatan, keselamatan dunia dan akhirat.
12. Adik-adik dan keponakan-keponakan penulis yang telah membantu, menginspirasi dan memotivasi penulis, semoga kalian diberi kesehatan selalu, diberi kemudahan, kesuksesan, dan semua dapat meraih jenjang tertinggi dalam pendidikan.
13. Guru-guru, ustadz dan ustadzah, serta dosen-dosenpenulsi yang telah mengajarkan penulis tentang ilmu dunia dan akhirat. Kepada beliau semua penulis ucapkan *jazakumullah khaeran katsiran*.
14. Dr. Lukman Fauroni, Dr. Anton Bawono, Ustadz Mhd. Jabal Alamsyah, Ustadzah Andini Rakhmawati, Intan

Muthoharoh, M. Ulul Azmi, Mas Ahmad Budi, Mas Winendra, dan semua yang telah membantu editing dan layout disertasi ini, tanpa antum semua disertasi ini mungkin belum bisa hadir hari ini, *Jazakumullahu ahsana l jaza'a*.

Semoga disertasi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, dan Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat kasih sayang dan ampunan-Nya kepada para insan yang tidak bisa kami sebut satu per satu yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam proses penulisan disertasi ini.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 5 Agustus 2019

Penulis,



Imam Kamaluddin, Lc., M.Hum.
NIM. 07.32.608/S3



DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Pengesahan Rektor	ii
Yudisium	iii
Dewan Penguji	iv
Pernyataan keaslian dan bebas Plagiarisme	v
Pengesahan Promotor	vi
Nota Dinas.....	vii
Abstrak	xii
Pedoman Transliterasi Arab-Latin	xviii
Kata Pengantar	xxii
Daftar Isi.....	xxvi
Daftar Lampiran	xxx
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	7
D. Kajian Pustaka.....	8
E. Kerangka Teori	15
1. Hubungan Perusahaan dan Pekerja	15
2. Kedudukan Tenaga Kerja	17
3. Hak-hak Pekerja Menurut Islam	18
4. Pengupahan dalam Islam	26
a. Tingkatan Upah Minimum.....	29
b. Kaedilan dan Kelayakan Upah.....	31
F. Metode penelitian	37
G. Sistematika Pembahasan	37
BAB II : LANDASAN TEORI.....	39
A. Kajian Pustaka.....	39
B. Kerangka Teori	45
1. Kerja dalam Pandangan Islam.....	45
a. Motivasi dan Etos Kerja	45
b. Kriteria Memilih Tenaga Kerja	52
c. Perjanjian dan Hak Tenaga Kerja... ..	55
d. Kedudukan Tenaga Kerja Perusahaan.....	67
e. Hubungan Perusahaan dan Pekerja	68

f. Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Serikat Kerja.....	70
2. Peningkatan Daya Saing Tenaga Kerja	74
a. Tantangan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA)	74
b. Integrasi Ekonomi	76
c. Dampak Integrasi Ekonomi	78
d. Persaingan Tenaga Kerja Nasional.	81
e. MEA 2015 dan Ketenagakerjaan....	82
f. Peningkatan Daya Saing Tenaga Kerja	83
3. Upah dan Pengupahan Dalam Islam	86
a. Tingkatan Upah Minimum	89
b. Keadilan dan kelayakan upah.....	91
c. Pengupahan; Gaji atau Bagi Hasil..	96
d. Faktor Kebutuhan Pokok.....	101
4. Pengupahan Konvensional	103
a. Hukum Penawaran dan Permintaan	103
b. Subsistence Theory of Wages (Teori Subsistensi).....	105
c. Teori Dana Tetap, Produk Marginal dan Distribusi Pendapatan.....	106
d. Sejarah Pengupahan di Indonesia...	108
e. Perbaikan Kebijakan Pengupahan di Indonesia	112
f. Upah dan Sistem Pengupahan	114
5. Fungsi Produksi.....	137
a. Sifat-Sifat Fungsi Produksi	143
b. Isokuan (<i>Isoquant</i>).....	148
c. Variasi Input Tunggal.....	150
d. Substansi Input Variabel	151
e. Elastisitas Substitusi.....	153
f. Fungsi Homogen dan Fungsi Homotetik.....	153
g. Ilustrasi Khusus: Generalisasi Fungsi Cobb Douglas	155
h. Fungsi Produksi CES.....	160
C. Hipotesis	169

BAB III : METODE PENELITIAN.....	171
A. Obyek Penelitian	171
B. Desain Penelitian.....	171
C. Populasi dan Sampel	172
D. Metode Pengumpulan Data	172
E. Variable dan Definisi Operasional Penelitian.....	173
F. Metode Analisis Data.....	173
 BAB IV : GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN	 177
A. Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY)	177
1. Kondisi Geografis..	177
2. Kondisi Alam dan Cuaca.....	178
3. Pemerintahan.....	179
4. Penyelenggaraan Pemerintahan.....	179
5. Dewan Perwakilan Daerah (DPRD)....	179
6. Jumlah dan Pertumbuhan Penduduk ...	180
7. Komposisi Penduduk Menurut Usidan Kelamin	181
8. Tingkat Partisipasi angkatan Kerja	184
9. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT).....	185
10. Struktur Angkatan Kerja Menurut Pendidikan.....	186
11. Struktur Pekerja Menurut Lapangan Usaha.....	187
12. Tingkat Setengah Pengangguran	188
B. Industri Kreatif Di DI Yogyakarta.....	189
1. Industri Kreatif dan Pelakunya.....	189
2. Desain Produk Kreatif dan Klasifikasinya.....	190
3. Kreativitas dan Inovasi Desain Produk Kreatif.....	191
4. Desain Produk Kreatif (Craft) di Indonesia	191
5. Potensi Desain Produk Kreatif (Craft)	193
C. Industri Besar Dan Sedang Di DIY	193

D. Jumlah Perusahaan Dan Tenaga Kerja IBS.....	194
1. Struktur Input dan Output Industri Besar dan Sedang	195
2. Status Permodalan Perusahaan IBS.....	196
3. Industri Mikro dan Kecil	196
4. Perkembangan Kegiatan Konstruksi ...	197
E. Klasifikasi Industri	198
F. Upah Minimum Kabupaten/ Kota	198
G. UMK di DIY Tidak Mengacu pada KHL	199
 BAB V : ANALISIS DATA	201
A. Analisis Deskriptif.....	201
B. Analisis Fungsi Produksi Constant Elasticity Of Substitution (CES)	202
1. Analisis Intensitas Faktor Produksi.....	205
2. Analisis Elastisitas Substitusi	205
3. Analisis Skala Pengembalian Hasil.....	206
4. Analisis Efisiensi Teknis	207
C. Analisis Hubungan Pengupahan dan Produktivitas Industri	207
 BAB VI : PENUTUP.....	211
A. Kesimpulan.....	211
B. Saran	214
 DAFTAR PUSTAKA.....	217
LAMPIRAN-LAMPIRAN	225
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	237

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Regresi, 225
- Lampiran 2 : UMK Yogyakarta 2014, 227
- Lampiran 3 : Standar KHL, 229
- Lampiran 4 : Kode Klasifikasi Industri, 233
- Lampiran 5 : Data Mentah CES, 235



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 : Komponen Kebutuhan Hidup Layak

Tabel 5.1 : Statistik Deskriptif

Tabel 5.2 : Analisis Pendugaan Fungsi Produksi



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tujuan utama aktivitas ekonomi dalam Islam adalah tercapainya *falah*. Kekayaan materi merupakan bagian penting sebagai media untuk mencapai *falah*. Kelaparan, kesulitan memenuhi kebutuhan hidup, merupakan di antara penyebab tidak dapat optimalnya fungsi pikiran dan tubuh, sehingga menjadi penghalang tercapainya *falah*. *Falah* bermakna tidak sama dengan kebajikan dalam ekonomi modern yang bersifat kesejahteraan duniawi. *Falah* lebih mengacu kepada kebajikan dan kesejahteraan dunia dan akhirat.¹

Dalam beberapa hadis, Rasulullah SAW berdoa kepada Allah SWT: “Ya Allah, aku memohon kepada-Mu dari segala perbuatan kekufuran dan kefakiran”. Kemudian seorang hamba Allah bertanya kepada beliau, “Adakah keduanya sama?”. Rasulullah menjawab, “Ya” (H.R. Nasaai). Dalam hadis lain Rasulullah SAW bersabda: “Ya Allah aku memohon kepada-Mu dari segala kekafiran, kekurangan, dan kehinaan”. (H.R. Bukhari). Dalam hadis lain beliau juga bersabda: “Ya Allah aku memohon kepada-Mu dari kelaparan, karena kelaparan itu adalah seburuk-buruknya teman”. (H.R. Nasaai). Maka, Rasulullah kemudian memberikan nasehat: “Berusahalah untuk mendapatkan perlindungan Tuhanmu dari kekafiran, kekurangan, dan kehinaan”. (H.R. Nasaai).

¹ Menurut Islam, manusia harus melakukan kebajikan semasa hidup di dunia agar mendapatkan kebajikan di dunia dan di akhirat. Perubahan norma kebajikan menuju *falah* menggambarkan bahwa, usaha untuk mendapatkan kesejahteraan materi harus diseimbangkan dengan usaha mendapatkan “dunia” yang lebih abadi, yaitu akhirat. Dalam Islam, seorang muslim harus mampu menciptakan kehidupan yang harmonis antara usaha mencari kebahagiaan dunia dan akhirat secara sekaligus. Muhammad Nejatullah Siddiqi, *Kegiatan Ekonomi dalam Islam*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1991), 3.

Islam tidak suka terhadap hambanya yang membiarkan dirinya hidup dalam kemelaratan, karena dia dikaruniai akal dan tenaga. Hukum Islam menganggap bahwa setiap individu memiliki tanggung jawab untuk memelihara kehidupannya dari bahaya kelaparan, dahaga, kesejukan, kepanasan, dan lain-lain. Hukum Islam juga menganggap bahwa nyawa manusia adalah hak Allah SWT, dan dengan demikian maka nyawa manusia harus dijaga dengan sebaik-baiknya.

Pada zamannya, Rasulullah SAW selalu menasehati para pengikutnya agar selalau melakukan perniagaan, bertani, beternak, dan melakukan kerja yang produktif lainnya. Aktivitas yang dilakukan berdasarkan standar moral masyarakat dan tujuan yang sempurna benar-benar disanjung tinggi oleh agama dan perbuatan yang demikian dianggap sama mulianya dengan orang yang melakukan sembahyang. Bekerja produktif adalah ekspresi dari ibadah.² Bekerja merupakan manifestasi dan implemenasi kekuatan iman karena Allah SWT. Dalam Alquran: “Katakanlah; wahai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu. Sesungguhnya Aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui.” (QS. Az-Zumar: 39).

Ayat ini merupakan perintah (*amr*) dan karena itu, mempunyai kekuatan hukum wajib untuk dilaksanakan, dan merupakan bentuk pengabdian yang luhur (ibadah).³ Siapa pun yang pasif atau berdiam diri, tidak mau berusaha untuk bekerja, maka orang tersebut tidak mengindahkan perintah Allah SWT. Secara sadar atau tidak, dia telah berbuat kenistaan terhadap dirinya sendiri. Setiap saat dia berkata, “*iybaka na'budu*” (hanya kepada-Mu aku menyembah), namun pada kenyataannya telah terpuruk dalam selimut kemalasan. Ruh-nya redup, jiwanya kering. Jasadnya masih hidup, namun

²Muhammad Nejatullah Siddiqi, *Kegiatan Ekonomi dalam Islam* (Jakarta: Bumi Aksara, 1991), 14.

³Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 12.

ruhaninya mati. Sebaliknya, orang yang rajin bekerja, akan selalu cenderung untuk berkreasi positif laksana bintang yang benderang.

Dalam Islam budaya kerja bukan hanya sekedar jargon, melainkan merupakan tema sentral dan tindakan yang kreatif bagi pembangunan umat. Yaitu untuk menciptakan pribadi-pribadi dan masyarakat yang tangguh. Esensi kerja dengan segala kemuliaannya dikaji, dihayati dan dijadikan sebagai dasar pijakan bagi setiap muslim, agar menjadi kebiasaan dan budaya dalam setiap keluarga muslim. Salah satu hal yang sangat terkait erat dengan masalah kerja adalah sistem penggajian atau pengupahan. Tujuan setiap karyawan adalah mendapatkan upah atau hasil, baik dari kerja produktif untuk dirinya sendiri maupun dari kerja untuk orang untuk dengan mendapatkan imbalan upah atau gaji.

Masalah penggajian seringkali terjadi dalam hubungan industrial, yaitu hubungan antara pihak manajemen perusahaan dengan karyawan atau karyawan. Gaji atau upah merupakan permasalahan yang cukup rumit bagi para pengambil kebijakan perusahaan karena adanya tuntutan pembaharuan dan evaluasi setiap tahunnya. Kadang menjadi semakin rumit ketika para pengambil keputusan dalam perusahaan dihadapkan pada terbatasnya kemampuan perusahaan dalam membayar gaji para karyawannya. Kalau sudah demikian, biasanya akan terjadi demonstrasi menuntut kenaikan upah, bahkan pemogokan buruh akan sulit untuk dihindari. Seperti yang juga sangat sering terjadi di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY).

Sistem penggajian karyawan merupakan masalah yang sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Sistem penggajian juga merupakan penyebab terbesar terjadinya konflik antara karyawan dan pihak perusahaan.⁴ Jika sistem penggajian baik dan dapat memuaskan karyawan dan pihak

⁴Didin Hafiduddin, *Sistem Penggajian Islami* (Depok: Raih Asa Sukses, 2008), 6.

perusahaan, maka konflik kepentingan antara karyawan dan perusahaan akan dapat diminimalisir.

Hubungan antara perusahaan dan karyawan adalah hubungan yang saling menguntungkan. Beberapa fakta menunjukkan bahwa, karyawan pada umumnya sering berpindah kerja disebabkan oleh sistem jaminan kerja dan karir yang dinilai kurang memuaskan. Walaupun ia harus mengorbankan perasaan, namun demi mendapatkan gaji yang lebih tinggi akan memutuskan pindah kerja. Namun fakta lain menunjukkan bahwa, ada sebagian kecil orang yang betah di suatu tempat adalah karena merasa nyaman dengan situasi yang ada meskipun dari segi pendapatan (*take home pay*) kurang memuaskan. Misalnya, ia betah karena suasana yang harmonis dengan rekan kerja, atasan yang mau mendengarkan keluhan anak buahnya serta mampu memberi solusi, atau pimpinan yang selalu memberikan keleluasaan kepada stafnya untuk berkreasi serta mengembangkan ide.⁵

Seringkali ditemukan iklan lowongan kerja yang mencantumkan kalimat yang agak provokatif, seperti “akan memberikan upah yang memuaskan” atau “disediakan pengupahan yang menarik”. Iklan tersebut tampaknya merupakan salah satu trik atau kiat untuk menjaring calon tenaga kerja yang berkualitas. Bunyi kalimat tersebut menggambarkan bahwa pengupahan memang sudah menjadi aspek penting dalam kegiatan operasional perusahaan sehingga selayaknya diberi perhatian lebih.⁶ Pengupahan yang menarik akan membuat karyawan yang berkualitas datang dan karyawan yang lama betah, tetapi sebaliknya pemberian pengupahan yang tidak memadai akan membuat karyawan hengkang. Apapun alasan orang berpindah-pindah kerja atau betah di suatu tempat kerja lebih banyak terkait dengan

⁵Antonio de Pora, *Pengupahan, Kompensasi, dan Benefit* (Jakarta: Rana Pustaka, 2011), 1.

⁶*Ibid.*, 2.

masalah gaji atau segala macam imbalan yang diterima karyawan (pengupahan).

Standar hidup layak adalah di antara kata kunci dalam sistem penggajian. Kebutuhan Hidup Layak (KHL) merupakan standar dalam penentuan besaran upah. Di seluruh propinsi di Indonesia, pemerintah dan Dewan Penggajian selalu mengadakan survey untuk menentukan KHL yang akan dijadikan sebagai patokan dalam penentuan Upah Minimum Propinsi (UMP) maupun Upah Minimum Kabupaten (UMK). Begitu pula yang dilakukan oleh Pemda DIY. Namun sejak terbitnya PP 78 tahun 2015, Pemerintah Propinsi DIY tidak lagi menggunakan KHL sebagai acuan penentuan upah minimum. Hal inilah yang menyebabkan semakin maraknya protes dari para buruh. KSPSI menolak keras penggunaan PP 78 tahun 2015 dijadikan acuan penentuan upah minimum di DIY dan mendesak Gubernur DIY untuk kembali menggunakan KHL sebagai patokan penentuan upah minimum.⁷

Menurut pengamat perburuhan dari UGM, Hempri Suyatna, yang terjadi di DIY saat ini adalah bahwa buruh hanya dipandang sebagai alat produksi atau sama dengan mesin produksi. Sehingga posisinya selalu marjinal dan terpinggirkan. PP 78 tahun 2015 yang dipakai Pemerintah DIY sebagai acuan penentuan gaji minimum mengandung banyak kelemahan yang cenderung merugikan buruh. PP itu memutuskan bahwa aturan pengupahan didasarkan pada inflasi dan pertumbuhan ekonomi yang mengacu kepada data BPS dan mengabaikan survey harga kebutuhan pokok yang menjadi komponen hidup layak. Padahal secara realistis, banyak kebutuhan pokok yang membebani buruh, belum kebutuhan-kebutuhan sosial lainnya.⁸

⁷*Tribun Jogja*, Kamis Wage, 26 Oktober 2017, 13.

⁸*Tribun Jogja*, Kamis Wage, 26 Oktober 2017, 14.

Islam tidak membolehkan terjadinya perlakuan zalim apalagi eksploitasi dalam bidang apa pun⁹, termasuk dalam masalah penggajian. Baik dilakukan perusahaan terhadap karyawannya, maupun yang dituntut karyawan terhadap perusahaan. Jika gaji yang diberikan terlalu rendah, karyawan tidak termotivasi untuk menyelesaikan karyawanan dengan baik. Sebaliknya, jika gaji yang diberikan terlalu tinggi, maka dikhawatirkan perusahaan akan sulit berkembang. Kontribusi karyawan terhadap perusahaan adalah ukuran yang paling adil untuk menentukan gaji mereka. Kontribusi bisa berupa etos kerja yang bagus sehingga produktivitas marginalnya tinggi, atau penghematan dan efisiensi yang dilakukan karyawan yang juga menguntungkan perusahaan. Jadi, dalam menangani pengupahan ada keseimbangan antara prestasi karyawan, kebutuhan karyawan, dan kemampuan perusahaan.

Di antara model untuk mengukur hubungan antara tenaga kerja dan output produksi, dan hubungan antara modal dan output produksi adalah CES (*constant elasticity of substitution*).¹⁰ CES mengukur hubungan antara dua input produksi, modal dan tenaga kerja dengan output dan penambahan terhadap salah satu substitusi input produksi, apakah secara elastis akan mengakibatkan pula perubahan pada output? Pertanyaan-pertanyaan itulah menimbulkan teori CES (*constant elasticity of substitution*) yang kemudian dikembangkan oleh Ayoe Hoff.¹¹ Fungsi CES adalah untuk mencari koefisien dari setiap input, termasuk input tenaga kerja. Dan jika koefisien dari input tenaga kerja sudah

⁹ Q.S. Al-Baqarah (2): 279.

¹⁰ Kmenta, J., *The Approximation of CES type functions: A Reply*, International Economic Review, 8 (1967B), 193.

¹¹ Ayoe Hoff, *The Translog Approximation of the Constant Elasticity of Substitution Production Function with more than two Input Variables*, Danish Research Institute of Food Economics - Fisheries Economics and Management Division, Rolighedsvej 25, 1958 Frederiksberg C, DK - Denmark.

diketahui, dari situ kita bisa mencari *marginal productivity* dari setiap tenaga kerja. *Marginal Productivity* inilah yang harus dijadikan acuan oleh perusahaan untuk menggaji setiap karyawannya. Gaji yang kurang dari *marginal productivity* berarti telah terjadi sikap aniaya yang dilakukan perusahaan terhadap karyawannya. Sebaliknya, tuntutan karyawan untuk meminta upah melebihi *marginal productivity*-nya merupakan sikap aniaya karyawan terhadap perusahaan.

Penelitian ini akan menguji pengupahan di perusahaan-perusahaan sedang dan besar di DI Yogyakarta dengan menggunakan pendekatan fungsi produksi CES. Diharapkan akan diketahui produktivitas marginal setiap karyawan, dan mencari jawaban atas pertanyaan apakah perubahan pada *marginal productivity* tenaga kerja berpengaruh terhadap perubahan sistem pengupahan. Dikaji pula bagaimana pandangan Islam tentang sistem pengupahan? Berdasar sistem pengupahan Islam, bagaimanakah sistem pengupahan pada sejumlah perusahaan sedang dan besar di DI Yogyakarta?

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah sistem pengupahan dalam pandangan Islam?
2. Bagaimanakah pengaruh pengupahan terhadap produktivitas industry di perusahaan-perusahaan sedang dan besar di Yogyakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

a. Tujuan Penelitian

1. Menjelaskan sistem pengupahan dalam pandangan Islam.
2. Menganalisis *marginal productivity* tenaga kerja di perusahaan-perusahaan sedang dan besar di Yogyakarta dari perspektif sistem pengupahan dalam pandangan Islam.

b. Kegunaan Penelitian

Secara teoritik kegunaan penelitian ini akan memberikan kontribusi dalam ilmu ekonomi Islam, khususnya tentang sistem pengupahan dan implementasinya pada dunia industri yaitu perusahaan sedang dan besar. Perkembangan ekonomi nasional, dipengaruhi oleh pertumbuhan industri yang begitu cepat. Namun dalam posisi itu, persoalan pengupahan kerap menjadi masalah yang tidak kunjung selesai antara karyawan pada satu sisi dan pihak perusahaan pada sisi lainnya. Pemerintah dalam posisi ini, berusaha menjadi penengah, meskipun tidak jarang berkecenderungan “memihak” pemilik modal. Pada poin inilah, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi.

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan cara pandang baru atau pedoman fundamental baik bagi pihak perusahaan, karyawan dan pemerintah. Yaitu suatu cara pandang keseimbangan yang dapat mengakomodasi kepentingan ketiga belah pihak dalam posisi *win-win solution* atau saling menguntungkan.

Hasil penelitian diharapkan pula dapat menjadi sumber referensi dalam menilai perusahaan-perusahaan yang layak menerima predikat perusahaan syariah dari perspektif pengupahan Islam. Dengan *marginal productivity* karyawan dan pemerintah dapat mengetahui apakah terjadi eksploitasi tenaga kerja atau tidak. Apakah sistem pengupahan yang telah diterapkan oleh perusahaan sudah adil dan saling menguntungkan atau belum?

D. Kajian Pustaka

Di antara ilmuwan yang membahas masalah manajemen pengupahan atau penggajian adalah Achmad S. Ruky, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan untuk Karyawan*

Perusahaan. Dalam buku ini dijelaskan panduan praktis tentang merancang, menyusun, dan mengelola sistem pengupahan yang dapat mendorong prestasi dan produktivitas pekerja. Buku ini mengarahkan manajemen perusahaan yang menginginkan peningkatan produktivitas karyawan melalui stimulus-stimulus imbalan. Namun, tawaran buku ini berada dalam pola pengupahan konvensional yang cenderung mengedepankan aspek-aspek material.

Pola konvensional berdasar ukuran material, seirama dengan Parulian Hutapea dan Nuriana. Sistem pengupahan yang didesain dengan baik pada aspek pendapatan, dapat menjadi senjata andalan untuk memotivasi kinerja karyawan agar produktivitasnya meningkat. Dengan produktivitas yang meningkat maka, kompetensi perusahaan akan meningkat seiring dengan peningkatan produktivitas karyawan.¹²

Gagasan pengembangan sumber daya manusia Indonesia didedah oleh Prijono Tjiptoherijanto dalam bukunya, *Upah, Jaminan Sosial dan Perlindungan Anak*. Dalam buku ini Prijono menyimpulkan sistem pengupahan dapat dijadikan sarana bagi peningkatan sumber daya manusia Indonesia. Meningkatkan kemampuan karyawan dengan memberikan kepada mereka pelatihan-pelatihan penunjang peningkatan produktivitas. Pengupahan yang baik akan mampu meningkatkan kualitas anak-anak karyawan untuk menatap masa depan dengan pendidikan yang lebih baik serta kesejahteraan yang baik juga. Masa depan suatu bangsa ditentukan oleh kondisi anak-anak saat ini.¹³

¹²Parulian Hutapea dan Nuriana Thoha. *Kompetensi Plus* (Jakarta: Gramedia, 2008).

¹³Prijono Tjiptoherijanto, *Upah, Jaminan Sosial dan Perlindungan Anak* (Jakarta: Lembaga Penerbitan FE UI, 2003).

Di antara penelitian tentang metode penghitungan pengupahan adalah Agnes. B. Nemen, dan Florencianoy Gloria dalam bukunya, *Panduan Praktis Menghitung Pesangon*.¹⁴ Moekiyat, *Penilaian Pekerjaan untuk Menentukan Gaji dan Upah*,¹⁵ serta F. Winarni dan G. Sugiyarso *Administrasi Gaji dan Upah*. Para peneliti itu menawarkan asas-asas penentuan gaji dan upah, penghitungan upah lembur dan penghitungan PPh Pasal 21 yang disertai contoh-contoh. Namun sayangnya semuanya masih menggunakan perspektif konvensional dalam implementasi sistem pengupahannya.

Ketiga, penelitian tentang sistem pengupahan dari segi hukum, di antaranya Edytus Adisu, *Hak Karyawan atas Gaji*.¹⁶ Libertus Jehani, *Hak- Hak Karyawan Kontrak*¹⁷ dan *Hak-hak Karyawan bila diPHK*.¹⁸ Demikian pula, Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*. Semua karya di atas mendasarkan pijakan tentang karyawan dari sisi hukum perlindungan pekerja terkait pengupahannya didasarkan pada UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Dengan demikian, belum membuka peluang terhadap cara pandang baru berdasar perspektif Islam.

Sistem pengupahan dalam Islam diteliti oleh Didin Hafiduddin dan Hendri Tanjung, *Sistem Penggajian Islami*¹⁹. Dalam kajian ini, dijelaskan nilai-nilai Alquran dan

¹⁴ Agnes. B. Nemen dan Florencianoy Gloria, *Panduan Praktis Menghitung Pesangon* (Jakarta: Forum Sahabat, 2008).

¹⁵ Moekiyat, *Penilaian Pekerjaan untuk Menentukan Gaji dan Upah* (Bandung: Cv. Mandar Maju, 2007).

¹⁶ Edytus Adisu, *Hak Karyawan atas Gaji* (Jakarta: Forum Sahabat, 2008).

¹⁷ Libertus Jehani, *Hak-hak Karyawan Kontrak* (Jakarta: Forum Sahabat, 2008).

¹⁸ Libertus Jehani, *Hak-hak karyawan bila di PHK* (Jakarta: Visimedia, 2007).

¹⁹ Didin Hafiduddin dan Hendri Tanjung, *Sistem Penggajian Islami* (Depok: Raih Asa Sukses, 2008).

hadis yang berkenaan dengan masalah pengupahan. Keduanya mengungkapkan, dalam banyak aspek pengupahan Islam mempunyai prinsip yang berbeda dengan sistem pengupahan konvensional yang selama ini diterapkan oleh mayoritas perusahaan di Indonesia. Pada poin ini diperlukan pola pandang baru, agar hubungan industrial antara pekerja dan perusahaan bersifat fungsional dan mendorong produktivitas yang berkonsekuensi pada peningkatan kesejahteraan kedua belah pihak.

Adapun penelitian-penelitian tentang sistem pengupahan dengan pendekatan CES sudah cukup banyak. Di antaranya, K. J. Arrow, H. B. Chenery, B. S. Minhas, R. M. Solow sekitar tahun 1960-an, *Capital-Labor Substitution and Economic Efficiency*.²⁰ Kajian ini meneliti hubungan antara upah dengan produktivitas pekerja dengan fungsi produksi CES terhadap 24 jenis usaha di 19 negara yang mewakili semua benua. Penelitian menyimpulkan bahwa, struktur upah berpengaruh sangat signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

Ted Bergstrom, *Lecture Notes on Elasticity of Substitution* dimuat di UCSB Economics 210A, March 3 2011,²¹ meneliti teori elastisitas dalam beberapa aspek misalnya elastisitas *demand* dalam teori monopoli. Ayoe Hoff, *The Linear Approximation of the CES Function with and Input Variables*,²² meneliti operasional para nelayan Denmark di Laut Utara antara tahun 1987 sampai 1999. Oleh sebab faktor produksi dalam bidang perikanan laut yang sangat banyak, maka digunakan teori n-input CES

²⁰K. J. Arrow, H. B. Chenery, B. S. Minhas, R. M. Solow. "Capital-Labor Substitution and Economic Efficiency", *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 43, No. 3 (Aug., 1961).

²¹Jurnal UCSB Economics 210A, March 3, 2011.

²²*Marine Resource Economics*, Vol. 19, No. 3 (2004), pp. 295-306. Published by: The University of Chicago Press.

seperti Kmenta (1967), untuk *translog linearization*. Hoff menyimpulkan, jika faktor-faktor yang diinput datanya serumpun, maka hasil n-input CES hampir sama dengan *translog functions employing*.

Demikian pula Eric Miller, *An Assessment of CES and Cobb-Douglas Production Functions*²³ yang membandingkan antara Fungsi Produksi Cobb Douglas dan Fungsi Produksi CES untuk memilih mana yang lebih cocok dipakai di *Congressional Budget Office (CBO)* dalam menentukan kebijakan makroekonomi guna meningkatkan income negara. Miller menyimpulkan bahwa, Fungsi Produksi Cobb Douglas lebih bagus untuk memperkirakan masa depan ekonomi suatu Negara. Meskipun demikian bukan berarti memakai CES tidak bagus. Dalam memperkirakan masa depan pada beberapa bidang, seperti pajak atas modal dan income tenaga kerja, kemampuan Fungsi Produksi Cobb Douglas sangat terbatas, dan pada posisi itu CES lebih bagus.

Yana Rohmana dan Suci Aprilliani Utami, *Analisis Intensitas Faktor Tenaga Kerja dan Modal pada Industri Tekstil dan Produk Tekstil (TPT) di Indonesia Periode 1987-2008*, dengan pendekatan fungsi produksi *constant elasticity of substitution*,²⁴ dengan sasaran industri tekstil dan produk tekstil di Indonesia periode 1987-2008. Yana dan Suci menguji bagaimana intensitas faktor produksi industri tekstil dan produk tekstil. Bagaimana pula elastisitas substitusi antar faktor produksi apakah relatif mudah atau sulit dilakukan. Apakah penggunaan faktor produksi pada industri tekstil dan produk tekstil telah mencapai efisiensi optimum atau belum? Bagaimana tingkat skala ekonomi pada proses produksi pada industri tekstil dan produk tekstil.

²³Jurnal *Congressional Budget Office* June 2008, 2008-05.

²⁴*Jurnal.upi.edu*. diakses 18 Februari 2018.

Penelitian menyimpulkan industri tekstil dan produk tekstil termasuk ke dalam industri yang padat tenaga kerja. Sifat proses produksi yang padat tenaga kerja pada industri TPT dengan keterampilan yang relatif tidak tinggi menjadikan substitusi antara faktor produksi tenaga kerja dan modal relatif sulit dilakukan. Skala pengembalian hasil pada industri TPT berada pada kondisi *increasing return to scale*. Kondisi ini memungkinkan adanya pengembangan produksi karena peningkatan input secara bersamaan akan meningkatkan jumlah output produksi. Namun, faktor produksi belum mencapai efisiensi optimum, di mana tenaga kerja dan modal belum mencapai titik optimum.

Arne Henningsen dan Géraldine Henningsen, *Econometric Estimation of the “Constant Elasticity of Substitution” Function in R: Package mic Econ CES*.²⁵ Yuris Danilwan, *Analisis Industri Rotan Jawa Barat dengan Model Constant Elasticity of Substitution (CES) dan Model Cobb-Douglas*. Yuris menyimpulkan, intensitas faktor produksi pada industri rotan di Jawa Barat cenderung bersifat padat tenaga kerja (*labor intensive*). Namun pada 1996–2008 terlihat pola peningkatan substitusi tenaga kerja dengan modal. Hal itu terlihat dari peningkatan nilai MRTSLK pada setiap tahunnya. Oleh karena itu, proses produksi pada industri rotan masih tetap bersifat padat tenaga kerja, meskipun sejalan dengan perkembangan industri, efisiensi, kebutuhan modal, dan tingkat persaingan antar industri menyebabkan industri rotan sedikit demi sedikit menggeser atau mengubah pola dan komposisi input melalui substitusi faktor produksi tenaga kerja dengan modal

²⁵*FOI Working Paper 2011/ 9*. Econometric estimation of the “Constant Elasticity of Substitution” function in R: Package mic Econ CES. Authors: Arne Henningsen, Géraldine Henningsen. Institute of Food and Resource Economics University of Copenhagen Rolighedsvej 25 DK 1958 Frederiksberg Denmark. www.foi.life.ku.dk

serta teknologi. Jumlah tenaga kerja dan modal mempengaruhi peningkatan output industri rotan. Dengan signifikannya pengaruh modal dan tenaga kerja terhadap output industri rotan, maka hal itu menunjukkan dibutuhkan penggunaan input yang lebih besar atau selalu meningkat (karena hubungan koefisiennya positif) apabila ingin meningkatkan output ke level yang lebih tinggi.²⁶

Penelitian di wilayah Yogyakarta dilakukan oleh Sultan, “*Analisis Kinerja Industri Besar dan Sedang di Daerah Istimewa Yogyakarta (Analisis Panel Data)*”²⁷. Sultan mengkaji kinerja perusahaan besar dan sedang dengan menggunakan teori Bain (1956) dengan analisis empiris estimasi metode General Least Squares (GLS). Penelitian ini menyimpulkan bahwa, efisiensi industri besar dan sedang di DIY mempunyai pengaruh negatif terhadap kekuatan pasar industri besar dan sedang di DIY untuk kurun waktu tahun 2000 – 2008. Variabel efisiensi pada industri besar dan sedang perlu diantisipasi secara eksplisit agar tidak terlalu mengedepankan penghematan biaya-biaya produksi, karena kurang mendukung terhadap peningkatan kekuatan pasar pada industri sedang dan besar.

Sementara kajian terkait kemajuan teknologi bagi industri besar dan sedang di wilayah provinsi DI Yogyakarta, menunjukkan adanya pengaruh signifikan kemajuan teknologi terhadap kekuatan pasar industri, terutama pada 2000–2008. Faktor biaya-biaya, riset dan pengembangan harus dikedepankan, mengingat kemajuan teknologi sangat membantu dalam penguasaan terhadap pasar industri domestik maupun pasar luar negeri.

²⁶*Trikonomika* Volume 9, No. 2, Desember 2010, , 113–123. ISSN 1411-514X.

²⁷Sultan, “Analisis Kinerja Industri Besar dan Sedang di Daerah Istimewa Yogyakarta (Analisis Panel Data), *Jurnal Karisma*, 2009, Vol. 3(2): 147-160.

Berdasar kajian penelitian-penelitian di atas, penelitian ini akan fokus pada sistem pengupahan menurut pandangan Islam untuk menguji pengaruh faktor produktifitas dan efisiensi pada sistem pengupahan, dengan menggunakan pendekatan Fungsi Produksi *Constant Elasticity of Substitution* (CES). Penelitian ini memiliki perbedaan yang khas, pada aspek faktor produktifitas dan efisiensi sistem pengupahan di sejumlah perusahaan yang didasarkan pada perspektif sistem pengupahan Islam.

E. Kerangka Teori

1. Hubungan Perusahaan dan Pekerja

- a. Perekrutan, promosi dan keputusan-keputusan lain.
Islam mendorong memperlakukan setiap muslim dengan cara yang adil. Keadilan tersebut harus terimplementasi mulai proses rekrutmen, penempatan, promosi atau keputusan-keputusan yang terkait tenaga kerja. Seorang manajer harus dapat menilai kinerja seseorang secara adil dan juga proporsional. Bersikap jujur dan adil dengan demikian merupakan suatu keniscayaan.²⁸
- b. Upah yang adil
Upah harus selalu direncanakan dengan cara yang adil, baik bagi pihak pekerja maupun bagi perusahaan. Pada hari Kiamat, Rasulullah SAW akan menjadi saksi terhadap orang yang memperlakukan pekerja yang berada dalam tanggung jawabnya, tetapi tidak memberikan upah dan perlakukan yang layak.²⁹
- c. Penghargaan terhadap keyakinan pekerja.

²⁸Rafik Issa Beekum, *Etika Bisnis Islami* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), 65.

²⁹Shahih Bukhari, hadits no. 3.430.

Prinsip tauhid berlaku untuk segala aspek hubungan antara perusahaan dengan pekerjanya. Pengusaha muslim tidak boleh memperlakukan seorang pekerja dan tidak memberikan kesempatan dalam melaksanakan ajaran agama yang dianut oleh para pekerja. Perusahaan atau pengusaha juga tidak boleh menyuruh para pekerjanya melakukan hal-hal yang bertentangan dengan moral agama dengan dalih, telah menggajinya.³⁰

d. Akuntabilitas

Meskipun majikan maupun seorang pekerja dapat secara sengaja saling menipu di antara mereka, namun pada akhirnya mereka berdua harus mempertanggungjawabkan perbuatannya di hadapan Allah SWT. Sebagai contoh, Rasulullah SAW tidak pernah menahan upah siapa pun.³¹

e. Hak Pribadi

Jika seorang pekerja mempunyai masalah fisik sehingga tidak bisa melakukan pekerjaan tertentu atau pernah membuat kesalahan di masa lalu, maka perusahaan tidak boleh menyampaikan informasi itu keluar dari batas-batas manajemen. Hal itu melanggar hak pribadi pekerja.

“Jika kamu menyatakan suatu kebaikan atau menyembunyikan atau memaafkan sesuatu kesalahan orang lain, maka sesungguhnya Allah SWT Maha Pemaaf lagi Maha Kuasa”.

(al-Nisa:149).

f. Kebajikan

Prinsip kebajikan (*ihsan*) harus menjadi sifat pengusaha maupun pekerja. Jika perusahaan untung

³⁰Rafik Issa Beekhum, 66. Hal ini sesuai dengan Q.S. al- Mumtahanah (60)

³¹Shahih Bukhari, hadits no. 480.

besar maka, harus berbagi keuntungan dengan pekerja. Sebaliknya jika suatu saat perusahaan mengalami kesulitan maka, pekerja juga harus toleran dan ikhlas dalam menanggung kesulitan tersebut. Termasuk dalam *ihsan* di sini adalah tidak melakukan tekanan-tekanan yang berlebihan terhadap pekerja, apalagi pemaksaan.³²

2. Kedudukan Tenaga Kerja Perusahaan

Perusahaan yang menerapkan sistem syirkah, akan mendudukan tenaga sebagai mitra kerja dan bukan input yang berlawanan dengan kepentingan produsen.³³ Tenaga kerja sebagai mitra, maka mereka akan mendapatkan bagian hasil dari perusahaan tersebut. Maka dari itu, pemberian bagian keuntungan bagi pekerja harus mencerminkan hasil dari perusahaan tersebut. John Stuart Mills mengatakan bahwa proses ekonomi merupakan usaha bersama, maka harus berdasarkan kerjasama secara menyeluruh dari semua sisi kegiatan.³⁴

Di samping tenaga kerja sebagai mitra kerja, telah menjadi kesepakatan dalam ilmu ekonomi bahwa mereka juga sebagai faktor produksi yang menjalankan proses pengolahan sumber daya ekonomi. Konsekuensi dari kedudukan ini adalah diterimanya upah sebagai bentuk imbalan atas jasa mereka dalam perusahaan.

Menurut Ibnu Khaldun, kerja adalah dasar dan hakikat dari guna (profit). Apabila kerja menjadi rusak dan cuma-cuma tanpa upah, harapan memperoleh guna (laba) menjadi lemah, dan tenaga kerja yang produktif

³²Beekhum, *Etika Bisnis...*, 67

³³Bukhari Alma, *Ajaran Islam dalam Bisnis* (Bandung: CV Alfabeta, 1994), 122.

³⁴George Soule, *Pemikiran Para Pemikir Ekonomi Terkemuka* (Yogyakarta: Kanisius, 1994), 126.

pun tidak ada. Keuntungan diperoleh dari suatu usaha untuk mencapai barang-barang dan perhatian untuk dapat memilikinya. Rezeki harus diperoleh melalui usaha dan kerja, apapun jenisnya.³⁵

Pendapat itu menegaskan hubungan erat antara upah, kerja dan keuntungan. Rusaknya suatu pekerjaan tidak hanya disebabkan oleh upah yang tidak terbayar, tetapi juga oleh upah yang tidak adil atau kurang memuaskan pekerja ataupun tidak seimbangnya upah dengan laba perusahaan. Maka dari itu, kerja menentukan profit, profit menentukan upah dan upah menentukan produktivitas atau kerja selanjutnya.

Berdasarkan hal itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa, kedudukan tenaga kerja dalam perusahaan adalah sebagai faktor produksi dan sebagai mitra kerja, tenaga kerja sebagai faktor produksi akan mengolah sumber daya ekonomi dan menjadikannya barang jasa. Imbalan yang diterima dari jasanya adalah berupa upah atau gaji. Tenaga kerja sebagai mitra kerja akan memperoleh bagian dari keuntungan perusahaan. Kondisi ini mencerminkan bahwa sistem produksi yang dilakukan tidak menempatkan produksi sebagai pusat kegiatan ekonomi.

3. Hak-Hak pekerja menurut Islam³⁶:

- a. Hak atas perlakuan yang baik, di antaranya adalah hak atas rasa hormat sebagai orang merdeka. Karena pekerja adalah manusia merdeka juga. Hanya kondisi sosial dan ekonomi lah yang menjadikan dia pekerja. Keberadaan seseorang

³⁵Ibnu Khaldun, *Muqaddimah*, terjemahan Ahmadi Thoha (Jakarta: Pustaka Firdaus, 2000), 449.

³⁶Muhammad Ali Abu Al-'Abbas, *Mu'amalat Al-Khadam fi Al-Islam* (Cairo: Maktabah Al-Quran, 1988), 29-33.

sebagai pekerja tidak mengurangi sama sekali haknya sebagai orang merdeka. Dan keberadaan orang lain sebagai pemberi pekerjaan tidak menjadikannya berhak untuk memperlakukan pekerjanya semaunya sendiri. Ibnu Mas'ud pernah memukul hamba sahayanya, dan hal itu diketahui Rasulullah SAW. Sebagai taubat atas perbuatannya, dia memerdekakan hamba sahayanya tersebut. Rasulullah SAW bersabda:

عَنْ أَبِي أُمَامَةَ، عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: «إِيْمَا
 امْرِئٍ مُسْلِمٍ، أَعْتَقَ امْرَأً مُسْلِمًا، كَانَ فَكَاكُهُ مِنَ النَّارِ، يُجْزِي
 كُلُّ عَضْوٍ مِنْهُ عَضْوًا مِنْهُ»

Dari Abu Umamah r.a. beliau berkata, Rasulullah SAW bersabda: “Siapa saja seorang muslim yang memerdekakan seorang muslim, akan hal itu akan membebaskan dirinya dari neraka, di mana masing-masing anggota badan (yang dimerdekakannya) memerdekakan anggota badannya (si pembebasnya)”³⁷.

Bersikap lemah lembut kepada pekerja. Dengan selalu memperhatikan kondisi mereka. Berterima kasih dan memuji mereka jika pekerjaannya bagus, dan menegur dengan baik kepada mereka jika pekerjaannya kurang baik.

Mengikutsertakan mereka dalam kesenangan. Seperti berbagi makanan dan minuman dengan mereka. Juga tidak membebani mereka dengan

³⁷HR. At-Tirmidziy, dalam kitab “*Sunan At-Tirmidziy*” (Daar Al-‘Arab Al-Islamiy, Beirut, 1998). bab Kemuliaan membebaskan hamba, vol. 3, 170.

pekerjaan yang di luar kemampuan mereka. Dalam sebuah hadis, Rasulullah SAW bersabda: “Seberat apa engkau meringankan kerja pekerjamu, hal itu akan menambah berat timbangan kebaikanmu pada hari kiamat kelak”.³⁸

b. Hak atas upah

Dalam Islam upah pekerja harus segera dibayarkan setelah pekerjaannya selesai. Hadis yang sangat terkenal yang menganjurkan hal itu:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ، قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: «أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ، قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ»

Dari Abdullah Bin Umar r.a. beliau berkata, Rasulullah SAW bersabda: “Berikanlah upah seorang pekerja sebelum kering keringatnya”.³⁹

Selain masalah kesegeraan dalam pembayaran upah, namun tingkat kelayakan upah menjadi unsur yang harus diperhatikan. Kelayakan upah merupakan tanggung jawab pengusaha dan pemerintah. Pemerintah berkewajiban melindungi kepentingan para pekerja melalui regulasi, peraturan, atau kebijakan. Kaidah fiqh mengharuskan kehadiran pemerintah:

تصرف الإمام على الرعية منوط بالمصلحة⁴⁰

“kebijakan pemerintah terhadap rakyatnya harus selalu mengacu kepada maslahat rakyat”.

³⁸HR. Bukhari, Muslim.

³⁹HR. Ibnu Majah, dalam kitab “*Sunan Ibnu Majah*”, bab Upah para pekerja) Daar Ar-Risalah Al-Alamiyyah, (2009) vol. 2, 817.

⁴⁰Jalaluddin Abdurrahman Al-Suyuti, *Al-Asybah wa al-Nadzair fi al-Furu'*” (Semarang: Toha Putra, t.t.), 83.

Upah atau gaji pekerja harus adil dan layak. Dengan prinsip keadilan akan tercipta penghargaan terhadap hak-hak yang layak sesuai dengan kontribusi dan aktivitas setiap pekerja. Keadilan yang harus ditegakkan ialah terlaksananya kehidupan yang seimbang (tawazun) antara hak di satu sisi dan kewajiban di sisi yang lain.⁴¹

Menurut KH. Ahmad Azhar Basyir, pemerintah harus mengatur sebaik-baiknya masalah pengupahan yang adil dan layak, agar terwujud kepastian jaminan perlindungan bagi pekerja supaya terhindar dari segala tindakan aniaya, penindasan, dan segala bentuk eksploitasi. Pekerja yang bekerja dengan baik sesuai dengan kemampuan dan tugasnya akan memperoleh imbalan upah yang setimpal pula.⁴²

Allah SWT menyatakan bahwa semua pekerja akan mendapatkan derajat dan imbalan sesuai dengan apa yang mereka lakukan dan mereka tidak boleh dizalimi (dengan dikurangi haknya).⁴³ Rasulullah SAW menegaskan: “upah sama dengan nilai kerja”.⁴⁴ Seorang pengusaha tidak boleh mengurangi sama sekali upah yang menjadi hak pekerjanya.⁴⁵ Sebaliknya seorang pekerja tidak

⁴¹Yusuf al-Qaradhawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam* (Jakarta: Gema Insani Press, 2000), 231.

⁴²Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi atas Persoalan, Keislaman seputar Filsafat, Hukum, politik, dan Ekonomi* (Bandung: Mizan, 1994), 195.

⁴³Q.S. Al-Ahqaaf (46) : 19.

⁴⁴Muttafaq ‘alaihi, dari hadits ‘Aisyah. Lihat Ismail bin Muhammad al-‘Ajaluni al- Jarahir, *Kasyfu l Khafaa wa Muziilu l ilbas ‘ammaa Isytahara mina l Hadit ‘alaa Alsinati l Naas*”, Jilid I (Cairo: Daru l Turats, tt.),50.

⁴⁵Dalam sebuah hadits Rasulullah SAW menyatakan bahwa pengusaha yang mengurangi hak gaji pekerjanya, pada hari kiamat kelak akan terlahir dalam kondisi terbelenggu atau masuk dalam kelompok pencuri. Lihat dalam Bily Ibrahim Ahmad al- ‘Ulaimy, *Madaa Kafaati al-Iqtishad al-Islamiy fi Taqyimi Ajri al-‘Amili fi al-Khukumah wa al-Qithaa’ al-‘Aam*”

boleh meminta upah lebih besar dari nilai kerja yang ia lakukan.

Makna layak dalam pengupahan tidaklah bersifat statis, sebagaimana kriteria hidup yang layak mengalami perkembangan menyesuaikan perubahan dan perkembangan zaman. Kelayakan hidup terkait kebutuhan hidup minimum meliputi dua kebutuhan; yaitu kebutuhan hidup yang bersifat material (jasmani), seperti sandang, pangan, dan papan dan kebutuhan hidup non material.⁴⁶

c. Hak insentif atas produktivitas atau efisiensi

Apabila seorang pekerja melakukan lebih banyak dari para pekerja pada umumnya, sehingga produktivitasnya lebih baik, atau kualitas kerjanya meningkat, maka ia berhak mendapat insentif dan penghargaan atas apa yang telah dilakukannya.

Dalam suatu peperangan, Rasulullah SAW memberikan pakaian orang kafir yang terbunuh kepada pembunuhnya sebagai penghargaan atas prestasinya. Di luar peperangan, Rasulullah SAW selalu memberikan penghargaan kepada sahabatnya yang berprestasi baik bersifat materi atau non materi. Para sahabat yang pandai membaca atau menulis, atau pengantar surat-surat penting, diberikan penghargaan. Beliau mengatakan “ini hak kamu.”⁴⁷

(Cairo: Cairo University, 1999), , 28. Lihat juga dalam Abu ‘Ubaid al-Qasim, *Al-Amwal, Ensiklopedia Keuangan Publik* (diterjemahkan Setiawan Budi Utomo) (Jakarta: Gema Insani Press, 2009), 353.

⁴⁶HAS. Moenir, *Managemen Pelayanan Umum di Indonesia* (Jakarta: Bina Aksara, 1995), 111.

⁴⁷ Al Qasim, *al-Amwaaal*, 325. Juga dijelaskan dengan panjang oleh: Dr. Muhammad Ya’qub bin Muhammad Yusuf al-Dahlawi, *al-Ajiiir al-Khoosh Khuquuquhu wa Waajibaaatuhu* (Madinah: Mathba’ah al-Jaami’ah al-Islamiyyah, 1431 H), 397- 398.

Insentif atau penghargaan diberikan sebagai motivasi bagi pekerja supaya bekerja lebih bersemangat. Penghargaan diberikan sesuai dengan upaya yang sudah dilakukan,⁴⁸ yang telah menguntungkan, atau efisiensi yang menguntungkan perusahaan.

d. Hak atas waktu istirahat

Dalam ilmu psikologi dinyatakan, fisik manusia dan psikisnya mempunyai keterbatasan. Jika sudah sampai pada batas kekuatannya, akan mengalami kejenuhan. Begitu pula seorang pekerja. Perusahaan harus mengatur dan memberikan waktu istirahat yang cukup kepada para pekerja, agar semangatnya selalu terjaga, sehingga kualitas kerjanya pun terjaga.

e. Hak atas pendidikan dan pelatihan

Untuk bisa meningkatkan kualitas pekerjaannya, seorang pekerja harus mau belajar dan melatih diri. Pekerja yang diberi kesempatan untuk menempuh pendidikan lebih tinggi atau mengikuti pelatihan, disamping menguntungkan dirinya, perusahaan juga akan mendapat keuntungan. Pekerja itu akan meningkat kemampuan dan produktivitasnya, dan dengan demikian dia akan menerima upah lebih karena itu. Perusahaan juga akan mendapatkan keuntungan dari bertambahnya produktivitas dan kualitas kerja karyawan tersebut.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia pasal 12 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 dinyatakan, pengusaha memiliki tanggung jawab untuk mengadakan pelatihan kerja dalam rangka meningkatkan kompetensi pekerjaanya. Pengusaha

⁴⁸ *Ibid.*, 395.

yang memenuhi persyaratan, diatur di dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja, peningkatan kompetensi pekerja.⁴⁹ Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan juga mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, serta produktivitas, dan kesejahteraan pekerja.

Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan yang ditujukan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja yang dimiliki tenaga kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan juga etos kerja pada tingkat ketrampilan serta keahlian tertentu darinya sesuai dengan jenjang dan kualitas jabatan atau pekerjaan. Kompetensi adalah kemampuan kerja yang dimiliki setiap individu yang mencakup beberapa aspek seperti pengetahuan, ketrampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan batas standar yang ditetapkan.⁵⁰

Pelatihan kerja bisa dilaksanakan di luar perusahaan atau di dalam perusahaan. Tapi harus dilaksanakan oleh lembaga pelatihan kerja yang standarnya diakui oleh pemerintah, baik lembaga pelatihan kerja milik pemerintah maupun lembaga pelatihan kerja milik swasta (termasuk milik perusahaan). Sistem pelaksanaan pelatihan harus mengacu kepada sistem pelatihan kerja nasional, sebagaimana ditetapkan dalam UU No. 13 Tahun 2003 pasal 20.⁵¹

Jika dicermati. pendidikan dan latihan sebenarnya adalah suatu bentuk investasi di bidang sumber daya manusia yang ditujukan untuk

⁴⁹Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Tahun 2003...*, 25.

⁵⁰*Ibid.*, 27.

⁵¹*Ibid.*, 28.

memacu peningkatan produktivitas dari tenaga kerja. Oleh karena itu pendidikan dan latihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi perusahaan. Pentingnya pendidikan dan latihan di samping berkaitan dengan berbagai macam dinamika perubahan pada lingkungan perusahaan, seperti perubahan produksi, teknologi, dan tenaga kerja, juga berkaitan dengan kemanfaatan yang dapat dirasakan oleh kedua belah pihak. Misalnya tentang peningkatan produktivitas perusahaan, moral dan disiplin kerja, pengawasan, dan jaminan kesejahteraan tenaga kerja.

Agar penyelenggaraan pendidikan dan latihan dapat berhasil secara efektif dan efisien, maka ada 5 (lima) hal yang harus di pahami, yaitu 1) adanya perbedaan individual, 2) berhubungan dengan analisa pekerjaan, 3) motivasi, 4) pemilihan peserta didik, dan 5) pemilihan metode yang tepat.

Pendidikan dan latihan bagi tenaga kerja melibatkan tiga pihak. Pihak pertama ialah satuan organisasi yang mengelola sumber daya manusia. Peranan satuan kerja ini adalah pengidentifikasian kebutuhan suatu organisasi sebagai keseluruhan, baik untuk organisasi pada saat ini maupun dalam rangka untuk mempersiapkan organisasi dalam menghadapi tantangan masa depan. Pihak kedua para manajer berbagai satuan kerja. Karena mereka lah yang dianggap paling mengetahui segala kebutuhan pelatihan dan pengembangan dalam bentuk apa yang diperlukan. Karena para manajer itulah yang setiap hari memimpin kinerja para karyawan dan mereka pulalah yang bertanggung

jawab atas terjadinya keberhasilan atau kegagalan satuan-satuan kerja yang dipimpinnnya. Pihak ketiga adalah para karyawan. Dalam beberapa perusahaan, pelatihan diwajibkan bagi karyawan- karyawan yang dipilih. Namun dalam beberapa perusahaan, para karyawan diberi kesempatan untuk mengajukan diri untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan tertentu.⁵²

4. Pengupahan Dalam Islam

Pada diagram Vent digunakan istilah upah untuk berbagai macam imbalan dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan (*employer*) kepada pekerja (*employee*). Upah mencakup berbagai macam bentuk meliputi gaji, honor, bonus, dan pengupahan, dan berbagai bentuk stimulan yang diberikan oleh *employer*, agar *employee* termotivasi bekerja keras, rajin, dan lebih berprestasi.

Amerika menggunakan istilah *compensation*. Inggris dan ILO menggunakan istilah *remuneration*. Menarik dicatat, konvensi ILO nomor 100 menggunakan istilah “*Equal Remuneration*” yang berarti “imbalan yang sama” bukan “*Equal Pay*”. Menurut ILO imbalan termasuk “upah/gaji pokok ataupun minimum dan juga setiap tambahan yang dibayarkan secara langsung atau tidak langsung oleh para pengusaha kepada pekerjanya dalam kaitan suatu hubungan pekerjaan”⁵³

Dalam organisasi perusahaan terdapat dua kelompok pemangku kepentingan, yaitu kepentingan dari dalam manajemen perusahaan, termasuk para pemegang saham. Kelompok kepentingan kedua adalah karyawan. Islam

⁵²Sondang Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), 187.

⁵³Ahmad S. Ruky, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan* (Jakarta: Gramedia, 2001), 9.

sangat memperhatikan kepentingan pengusaha dan kepentingan pekerja sekaligus dalam masalah pengupahan. Seorang pengusaha tidak dibenarkan berbuat dzalim terhadap pekerja dengan mengurangi haknya. Upah harus ditetapkan dengan sebuah cara yang paling tepat dan tanpa harus menindas. Setiap pihak harus memperoleh bagian yang syah dari hasil kerjasama tanpa disertai adanya ketidakadilan terhadap pihak lain.

Menurut Afzalurrahman, dalam perjanjian upah, kedua belah pihak diperingatkan untuk dapat selalu bersikap jujur dan adil, sehingga tidak terjadi tindakan penganiayaan dan merugikan berbagai kepentingan. Penganiayaan terhadap pekerja bermakna pengurangan gaji pekerja dari haknya. Sedangkan penganiayaan terhadap seorang pengusaha adalah paksaan oleh kekuatan lain untuk membayar upah pekerja melebihi kemampuan perusahaan.⁵⁴

Alquran mengarahkan pengusaha membayar pekerja atas bagian yang seharusnya mereka terima. Jika melanggar anjuran ini, maka dinilai sebagai penindas atau pelaku penganiayaan. Demikian pula para pekerja akan dianggap sebagai penindas jika memaksa seorang pengusaha membayar upah di atas kemampuan perusahaan. Inilah prinsip keadilan dalam surat Al-Jatsiyah: “Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalas tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan”.⁵⁵

Prinsip dasar ini mengatur kegiatan seluruh manusia karena akan mendapatkan balasan di dunia maupun di

⁵⁴Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid II (Jakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), 363.

⁵⁵QS. Al-Jasiyah (45): 22.

akhirat. Setiap manusia akan mendapat imbalan dari segala apa yang telah dikerjakannya dan masing-masing dari mereka tidak akan dirugikan. Ayat itu menjamin upah yang layak bagi setiap pekerja sesuai dengan apa yang telah disumbangkannya dalam proses produksi. Ketika terdapat pengurangan upah, tanpa ada pengurangan kontribusi, maka hal itu dianggap penganiayaan.

Surat Al-Ahqaf: 161 menegaskan hal itu *“Dan bagi masing-masing mereka derajat sesuai dengan apa yang mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupkan bagi mereka balasan pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”*. Demikian pula, dalam Surat Ali Imran: 161 *“Kemudian tiap-tiap diri akan diberi balasan atas apa yang ia kerjakan dengan setimpal, sedang mereka tidak dianiaya”*.

Prinsip keadilan Al-Quran di atas harus diterapkan dalam masalah pengupahan. Setiap manusia harus diberikan imbalan yang sesuai dengan hasil kerjanya dan tidak ada seorang pun yang boleh diperlakukan dengan tidak adil. Pekerja haruslah mendapatkan upahnya sesuai sumbangsuhnya dalam produksi. Sementara pengusaha harus menerima keuntungannya sesuai dengan besarnya modal dan sumbangsuhnya dalam produksi.

Pengambilan keputusan tentang upah, kepentingan pekerja dan perusahaan dipertimbangkan secara adil. Dengan demikian, adalah menjadi tanggung jawab negara mempertimbangkan tingkat upah agar tidak rendah dan dapat mencukupi biaya kebutuhan pokok para pekerja. Demikian pula, tidak terlalu tinggi sehingga perusahaan kehilangan bagiannya.

Agar dapat menentukan tingkat upah/gaji yang cukup, negara menetapkan tingkat upah minimum

dengan selalu mempertimbangkan kemungkinan perubahan kebutuhan pekerja golongan bawah yang layak. Tingkat upah minimum ini sewaktu-waktu harus diadakan peninjauan kembali agar dapat melakukan penyesuaian berdasarkan kemungkinan perubahan tingkat harga dan kebutuhan hidup.

a. Tingkatan Upah Minimum

Pada umumnya, pekerja sering berada pada posisi yang lemah jika berhadapan dengan perusahaan atau majikan. Kepentingannya tidak terlindungi dengan baik. Islam memberikan perhatian yang besar untuk melindungi hak-hak yang dimiliki para pekerja dari pelanggaran yang dilakukan oleh majikannya atau perusahaan. Penentuan upah minimum yang dapat memenuhi kebutuhan dasar pekerja, menjadi tanggung jawab dari majikan dan perusahaan. Secara tersurat QS. *Thahaa: 118-119* menegaskan tentang kebutuhan dasar: “Sesungguhnya kamu sekalian tidak akan kelaparan di dalamnya dan tidak akan telanjang, dan sesungguhnya kamu tidak akan merasa dahaga dan tidak pula akan ditimpa panas matahari di dalamnya.”⁵⁶

Menurut Sayyid Qutb⁵⁷ ayat itu menegaskan keharusan terpenuhinya semua kebutuhan dasar manusia. Kebutuhan dasar manusia meliputi beberapa hal seperti, pangan, sandang, papan, kesehatan dan juga pendidikan. Dengan demikian, negara bertanggung jawab untuk memenuhi seluruh kebutuhan dasar rakyat melalui penetapan upah minimum yang dapat memenuhi semua kebutuhan

⁵⁶ QS. Taha (20): 118-119.

⁵⁷ Sayyid Qutb, *Fi Dzilalil Quran* (Cairo: Dar el Suruq, 1993), 2354.

dasar. Mereka memperoleh pangan, sandang, papan yang layak dan layanan kesehatan serta pendidikan.

Rasulullah SAW menasehati para sahabat beliau supaya memperlakukan para pelayannya dengan baik dan memberikan upah yang layak. Abu Dzar berkata, Rasulullah SAW bertutur kepadaku: Hai Abu Dzar, ‘Para pelayanmu adalah saudaramu. Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu. Barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya harus diberi makan seperti yang ia makan, dan diberi pakaian seperti yang ia pakai, dan tidak membebankan tugas yang berat. Jika kalian membebani mereka dengan tugas berat, maka bantulah mereka’. (H.R. Al Bukhari).⁵⁸

Berdasar ayat dan hadis di atas, maka hubungan antara majikan atau perusahaan dan pekerja harus saling mengakui satu sama lain seperti saudara dan tidak memperlakukan pekerja seperti hamba sahaya. Majikan dan pekerja pada hakikatnya merupakan saudara yang saling membutuhkan. Bahkan dalam hadis Rasulullah SAW yang lain ditegaskan: “Barang siapa yang menjadikan sebagai pekerja, jika belum beristri hendaklah dicarikan istri untuknya. Jika tidak mempunyai tempat tinggal hendaklah dicarikan tempat tinggal untuknya”.⁵⁹ Dari riwayat Abu Bakar Nabi bersabda: “Barang siapa yang bersikap aniaya terhadap pekerja, maka sama dengan seorang pencuri”. (HR. Abu Dawud).

⁵⁸HR. Al Bukhari, dalam kitab “*Shahih Al-Bukahriy*” (Daar Thuruq An-Najaat, 1422 H). Bab Al-Ma’aashiy min Amri Al-Jaahiliyyah, nomor hadis: 30, vol.1,15.

⁵⁹ Abdul Wahab. Abdul Aziz Syaaisyani. *Huququl Inan wa Khurriyyatuhu al Asasiyyah fi Al- Nidhamil Islami wa al- Nudhumil Mu’ashira* (Makkah: Maktabah Al Jamiyyah 1980) 464.

Dengan demikian, Islam tidaklah membenarkan upah pekerja berada di bawah angka minimum yang telah ditetapkan berdasarkan kebutuhan pokok setiap kelompok pekerja. Demikian pula tidak membenarkan kenaikan upah melebihi sumbangsih pekerja terhadap perusahaan.⁶⁰ Kepentingan pekerja, pengusaha dan perusahaan sama-sama dilindungi dari kesewenang-wenangan salah satu pihak atau kekuatan pihak lain.

b. Keadilan dan kelayakan upah

Hal yang paling substantif dalam bangunan ekonomi Islam adalah tujuan mengimplementasikan nilai-nilai keadilan.⁶¹ Keadilan memungkinkan setiap orang memiliki peluang dan manfaat dari ekonomi secara proporsional. Sebelum menjelaskan teori keadilan dalam pengupahan, akan dijelaskan dahulu konsep keadilan dalam Alquran.

Secara etimologis, keadilan berasal dari akar kata *al'adl* yang berarti keteguhan jiwa atau istiqamah, lawan dari penyimpangan (*al jawr*).⁶² Keadilan dinyatakan sebagai *al'adl* dan *al'idl*. *Al'adl* digunakan berkenaan dengan hal-hal yang dapat dipahami melalui akal. Sedangkan *al'idl* berkaitan dengan sesuatu yang dipahami melalui rasa atau indera.⁶³

Secara menyeluruh terdapat lima aspek yang terkandung dalam istilah *al'adl* dan derivasinya:⁶⁴ *Pertama*, keadilan dalam bidang hukum (al Nisaa: 58).

⁶⁰Rahman, *Doktrin Ekonomi...*, 371.

⁶¹Euis Amalia, *Keadilan Distributif dalam Ekonomi Islam* (Jakarta:PT.Rajagrafindo Persada, 2009),116-117.

⁶²Muhammad Fuad Abdul Baqi, *Al Mu'jam al Mufahras li alfadhil Qurani l Karim* (Cairo: Maktabah Al Risalah, 2002), 569.

⁶³Al Raghhib al Ishfahani, *Mu'jam Mufradat Alfadhi l quran* (Beirut: Darul Fikr, tt),336.

⁶⁴Ibnu Mandur, *Lisanul 'Arab* (Beirut: Dar al Sadr, 1990), jilid 11, 431.

Kedua, keadilan dalam perkataan atau ucapan; berkata jujur, tidak dusta atau bohong (al An'am:152). *Ketiga*, keadilan dalam tebusan (*fidyah*). (al Baqarah:48). *Keempat*, terkait perbuatan mempersekutukan Allah (al Naml: 1). Dan *kelima*, berkenaan dengan struktur anatomi tubuh manusia yang diciptakan sempurna dan proporsional. (al Infithar:7).

Selain makna-makna di atas terdapat kandungan lain dari *al 'adl* yaitu, persamaan dalam pemberian balasan dan ganjaran. Persamaan dalam distribusi materi atau jasa, juga hak dan kewajiban. Keadaan di tengah-tengah di antara dua keadaan, baik kualitatif maupun kuantitatif. Memperbandingkan antara dua hal untuk melihat mana di antara keduanya yang lebih kuat.⁶⁵

Sementara itu, dalam pemahaman Barat, terdapat beberapa konsep tentang keadilan: John Stuart Mill mengartikan keadilan dengan utilitarianisme. John Rawl menawarkan teori kontrak untuk pemenuhan kebutuhan dan kesejahteraan. Robert Nozick keadilan distributif tanpa peran pemerintah.

Buku *Pastoral Letter on Catholic Social Teaching and the U.S. Economy*, yang disusun Konferensi Uskup-Uskup Katolik berbeda tajam dengan konsep Nozick yang mengedepankan kerja sama antara umat manusia, dan bukan bersifat individualistik. Kelompok Protestan menekankan dosa dan dialektis dalam keadilan. Jose Porfirio Miranda menawarkan teologi pembebasan. Keadilan adalah memberikan masyarakat kebebasan melakukan refleksi teologis mereka.⁶⁶

⁶⁵ al Ishfahani, *Mukjam Mufradaat...*, 377-379.

⁶⁶ Karen Lebacqz, *Teori-Teori Keadilan* (Bandung; Nusa Media, 1986), 3-6.

Dalam konteks pengupahan Islam, keadilan bermakna jelas dan transparan.⁶⁷ Prinsip utama dari keadilan terletak pada kejelasan akad dan komitmen melakukan sebaik-baiknya. “Dan janganlah kamu jemu menulis hutang itu, baik kecil maupun besar sampai waktu pembayarannya. Yang demikian itu lebih adil di sisi Allah dan lebih dekat kepada ketidakraguanmu”⁶⁸ “Hai orang-orang yang beriman. Penuhilah akad-akad itu”.⁶⁹

Kandungan kedua ayat itu diperkuat oleh hadis riwayat Baihaqi: “Berikanlah gaji kepada pekerja sebelum kering keringatnya, dan beritahukan ketentuan gajinya terhadap pekerjaannya”. (HR. Al Baihaqi).⁷⁰ Dengan demikian, prinsip utama keadilan adalah kejelasan akad (perjanjian) dan komitmen dalam melaksanakannya. Dalam ranah hubungan industrial, keadilan upah bermakna, sebelum pekerja dipekerjakan, berapa besar gaji yang akan diterima sudah jelas dan tegas serta tata cara pembayaran dan segala konsekuensinya.

Kejelasan, ketegasan dan komitmen dalam besaran upah diperkuat oleh hadis Qudsi. Rasulullah SAW bersabda, Allah SWT berfirman: “Terdapat tiga jenis manusia; Aku adalah musuh mereka nanti pada hari kiamat. *Pertama*, orang yang membuat komitmen untuk memberi upah atas nama-Ku, kemudian tidak memenuhinya. *Kedua*, orang yang menjual manusia bebas (bukan budak), lalu memakan uangnya. *Ketiga*,

⁶⁷Didin Hafiduddin dan Hendri Tanjung, *Sistem Penggajian Islami* (Depok: Raih Asa Sukses, 2008), 30.

⁶⁸QS. Al Baqarah (2): 282

⁶⁹QS. Al Maidah (5): 1

⁷⁰Ahmad Al Hayimi, *Tarjamah Mukhtarul Akhadits* (Bandung: Pt. Maarif, 1996),552.

orang yang menyewa keahlian seseorang dan mempekerjakannya secara penuh, namun tidak membayar upahnya”. (HR. Ibnu Majah).

Menurut Yusuf Al-Qaradhawi gaji merupakan hak yang dimiliki pekerja selama pekerja bekerja secara baik. Namun Jika pekerja tidak benar dalam bekerja, seperti sering bolos tanpa alasan maka gajinya dapat dikurangi atau disesuaikan.⁷¹ Dengan demikian, di samping adanya hak atas gaji sesuai komitmen, majikan atau perusahaan juga mempunyai hak memperoleh hasil kerja yang baik. Denda dapat diterapkan kepada pengusaha yang lalai dalam kewajibannya. Demikian pula, kepada pekerja yang lalai dalam pekerjaannya.⁷²

Makna keadilan proporsional, dalam implementasi pengupahan adalah lebih tepat, Proporsional berarti, seseorang mendapatkan upah sesuai kontribusi yang telah diusahakannya kepada perusahaan. Harga dari suatu faktor produksi dikatakan tidak adil jika faktor produksi tersebut telah mendapatkan imbalan yang tidak proporsional dengan besarnya kontribusi terhadap produksi.⁷³

“Dan bagi masing-masing mereka (derajatnya) sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan. Allah mencukupkan bagi mereka seagai balasan atas pekerjaan-pekerjaan mereka. Dan mereka tiada dirugikan”.⁷⁴ “Dan kamu sekalian tidak dibalas melainkan sesuai dengan apa yang telah kalian

⁷¹Yusuf Al-Qaradhawi, *Daur al-qiyam wa al-akhlaq fi al-iqtishad al-Islamiy* (Cairo: Maktabah Wahbah, 1994),377.

⁷²Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*..., 127.

⁷³P3E, *Ekonomi Islam.*, 267.

⁷⁴QS. Al Ahqaf (46): 19

kerjakan”.⁷⁵ “Dan bahwasanya seseorang tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”.⁷⁶

Konsep keadilan dalam Islam oleh manajemen Negara Barat diterjemahkan jadi *equal pay for equal job* atau gaji yang jumlahnya sama untuk semua jenis pekerjaan yang sama. Jika ada dua orang mengerjakan sebuah pekerjaan yang sama, maka gajinya harus sama. Prinsip ini juga telah dijadikan hasil dari konvensi International Labour Organization (ILO).⁷⁷

Dalam Islam, hubungan antara pekerja dan orang yang mempekerjakannya tidak sebatas hubungan formal, tetapi karyawan dianggap sebagai bagian dari keluarga sendiri. Walaupun perusahaan itu bukan perusahaan keluarga, tetapi pengusaha muslim memperhatikan kehidupan karyawannya. Harmonisasi hubungan antara pekerja dan majikan atau perusahaan sangat diperhatikan.⁷⁸ Hal ini sulit dipahami oleh para pengusaha Barat.⁷⁹ Dengan demikian, konsep gaji dalam Islam tidak bisa dipisahkan dari adanya konsep moral. Konsep inilah yang akan membedakan antara konsep gaji Islam dan konsep gaji menurut Barat.

Keadilan dalam pengertian layak bermakna sesuai dengan pasaran.⁸⁰ Hak-hak dalam upah memiliki makna tidak membayar gaji seseorang jauh di bawah gaji yang pada umumnya diberikan. Islam melindungi hak-hak pekerja dan majikan atau pengusaha sekaligus. Upah di bawah tingkat terendah tidak boleh

⁷⁵ QS. Yaasiin (36):54

⁷⁶ QS. Al Najm (53):39

⁷⁷ Ruky, *Manajemen Penggajian dan...*, 9.

⁷⁸ Muhammad Nejatullah Siddiqi, *Kegiatan Ekonomi dalam Islam* (Jakarta: Bumi Aksara, 1991), 79.

⁷⁹ Rodney Wilson, *Bisnis Menurut Islam, Teori dan Praktek* (Jakarta: PT. Intermedia, 1985), 111.

⁸⁰ Hafiduddin, *Sistim Penggajian...*, 36-38.

terjadi; Demikian pula tidak boleh terjadi upah naik melebihi batas tertinggi.⁸¹

Jika suatu dalam waktu tertentu upah jatuh di bawah tingkat minimum, maka negara berhak campur tangan dan menentukan upah minimum sesuai standar kebutuhan minimum pada saat itu. Hisbah adalah lembaga khusus di era awal Islam yang bertugas mengawasi agar upah tidak turun dan juga tidak naik drastis. Lembaga ini pula yang menyelesaikan sengketa upah. Lembaga hisbah sering menggunakan konsep *ujratul mitsli* (upah yang diterima pekerja lain dalam bidang yang sama).⁸²

Pada era khulafaurrasidin, telah memperhitungkan berbagai faktor dalam penentuan upah, selain kemampuan pekerja. Sayyidina Umar telah menjelaskan tentang prinsip-prinsip atau indikator penetapan upah sebagai berikut: Pengabdian seperti apa yang telah pegawai tersebut berikan kepada negara? Pengorbanan apa yang telah disumbangkan demi negara? Berapa lama pekerja telah mengabdikan dirinya kepada negara? Apa saja yang dibutuhkan oleh pekerja? Berapa banyak tanggung jawab ekonomi pekerja (jumlah keluarga)?

Untuk melakukan stabilisasi standar upah, Islam memberikan kebebasan mobilisasi tenaga kerja ke seluruh wilayah dalam negeri. Para pekerja bebas mencari kerja. Tidak ada pembatasan pindah dari satu daerah ke daerah yang lain untuk mencari upah

⁸¹P3EI UII Yogyakarta, *Ekonomi Islam* (Jakarta: Rajawali Press, 2008), 429.

⁸²Muhammad dan Luqman Fauroni, *Visi Al Quran Tentang Etika dan Bisnis* (Jakarta: Salemba Diniyah, 2002), 175. Lihat juga dalam Nurul Huda, et al., *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis* (Jakarta: Prenada Media Group, 2008), 230.

tertinggi. Selain itu diberikan kebebasan untuk mencari pekerjaan yang memiliki gaji tinggi. Kebebasan mobilisasi kerja dan mencari jenis keahlian dalam bekerja pada akhirnya dapat membantu terjadinya stabilisasi standar upah di seluruh negeri.⁸³

F. Metode penelitian

1. Sumber Data

Data-data dalam penelitian ini berasal dari data sekunder yang diambil dari laporan tahunan perusahaan-perusahaan sedang dan besar di Yogyakarta yang ada di Badan Pusat Statistik Yogyakarta.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang penulis pakai dalam mengumpulkan data adalah teknik dokumenter dengan mengambil data laporan tahunan perusahaan-perusahaan sedang dan besar di Yogyakarta yang terkumpul di Badan Pusat Statistik Yogyakarta.

3. Analisis Data

Data-data dalam penelitian ini dianalisis secara kuantitatif dengan pendekatan fungsi produksi CES (constant elasticity of substitution).

G. Sistematika Pembahasan

Pada Bab I penulis menjelaskan latar belakang penelitian dan alasan pemilihan judul ini. Dilanjutkan dengan perumusan masalah, tujuan dan fungsi penelitian. Lalu kajian pustaka dan landasan teori serta sistematika penulisan disertasi sebagai penutup Bab I.

⁸³Afzalurrahman, *Muhammad Sebagai Seorang Pedagang* (Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi, 2000), 306.

Pada bab II penulisan menjelaskan kajian pustaka atas penelitian-penelitian terdahulu yang membahas tema yang sama dengan penulis. Dilanjutkan dengan kajian teori yang terdiri dari masalah kerja dalam Islam, hak-hak pekerja dalam Islam. Kemudian sistem pengupahan Islam dan Konvensional, ditutup dengan penjelasan tentang fungsi produksi CES sebagai pendekatan dalam penelitian ini.

Pada Bab III penulis menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan dalam menyelesaikan disertasi ini. Pokok penjelasannya adalah mengenai variable dependen dan independen penelitian ini dan penyelesaiannya menggunakan pendekatan fungsi produksi CES.

Bab IV berisi tentang penjelasan obyek penelitian, yaitu perusahaan-perusahaan sedang dan besar di Yogyakarta, industrialisasi di Yogyakarta dan sistem pengupahan di Yogyakarta.

Bab V berisi analisis data dan Bab VI adalah penutup terdiri dari kesimpulan dan saran penelitian.



BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Islam mengajarkan bahwa, tujuan produksi adalah menciptakan masalah yang optimum bagi manusia secara keseluruhan. Dengan masalah yang optimum, maka akan tercapai falah yang merupakan tujuan akhir dari setiap kegiatan ekonomi. Karakter terpenting dari aktivitas produksi dalam perspektif Islam adalah perhatiannya terhadap kemuliaan harkat kemanusiaan. Dalam memberikan upah terhadap pekerja sebagai salah satu fungsi produksi, harus memperhatikan sisi kemanusiaannya. Upah pekerja/ buruh harus adil dan layak.

Adil berarti: 1) Transparan, dari mulai akad kerja dilakukan semua jelas hak dan kewajiban masing-masing. Untuk upah nominal pokoknya berapa, tunjangan-tunjangan lainnya, jika ada, berapa, kapan harus dibayarkan. Semuanya transparan. 2) adil berarti proporsional, seorang buruh digaji sesuai dengan kontribusi yang dilakukannya, tidak boleh ada pihak yang dirugikan. Sedangkan layak berarti: 1) Cukup sandang, pangan, dan papan. 2) layak juga berarti sesuai dengan pasaran harga tenaga kerja di daerah itu. Nampak jelas sekali bagaimana Islam mengajarkan hubungan persaudaraan yang sangat harmonis antara buruh dan majikannya. Islam juga mengajarkan keseimbangan kedudukan antara buruh dan majikan sehingga tidak boleh ada kesewenang-wenangan.

2. Berdasarkan hasil estimasi regresi fungsi CES pada industri sedang dan besar di Yogyakarta pada periode 2000 – 2014 dapat dianalisis sejumlah hal yang meliputi: analisis intensitas faktor produksi, analisis elastisitas substitusi, dan analisis skala hasil. Dari analisis

intensitas faktor produksi diketahui bahwa, estimasi regresi fungsi CES menunjukkan kontribusi input biaya bahan baku memiliki nilai parameter distribusi (δ) yang paling besar dibandingkan dengan input lainnya, yaitu sebesar 0,721. Sementara input tenaga kerja hanya 0,583 dan modal 0,304. Dari nilai tersebut tampak bahwa, kontribusi input biaya bahan baku lebih produktif daripada kontribusi input lainnya. Hal itu mengindikasikan dalam produksinya industri di Yogyakarta pada periode 2000 – 2014 menggunakan teknik produksi yang sangat bergantung pada bahan baku.

Sementara dari analisis elastisitas substitusi diketahui bahwa nilai elastisitas substitusi (ρ) penggunaan input tenaga kerja, biaya bahan baku dan biaya modal pada industri di Yogyakarta pada periode 2000 – 2014 sebesar -0,026. Dengan nilai elastisitas substitusi sebesar -0,026 menunjukkan kondisi elastisitas substitusi input pada industri di Yogyakarta pada periode 2000 – 2014 bersifat inelastis atau tidak elastis karena nilai elastisitas substitusi yang kurang dari satu. Dalam kondisi elastisitas yang kurang dari satu, industri cenderung akan mempertahankan salah satu penggunaan input dan di sisi lain mengurangi input yang lain dengan perubahan yang relatif kecil. Artinya, perusahaan pada industri di Yogyakarta pada periode 2000 – 2014 cenderung mengurangi substitusi input (karena dampaknya relatif kecil), karena meningkatnya penggunaan salah satu input (proses substitusi) tidak akan banyak berdampak pada peningkatan output industri.

Dengan analisis skala pengembalian hasil (ν) diperoleh hasil sebesar -3,615. Hal ini bermakna terdapat kondisi skala pengembalian hasil yang kurang dari satu (< 1), yang berarti kalangan industri menghadapi kondisi

Decreasing Return to Scale. Kondisi *Decreasing Return to scale* adalah kondisi dimana output meningkat lebih kecil dari pada peningkatan input. Dalam keadaan demikian, dapat dimaknai bahwa, proporsi penambahan faktor produksi akan menghasilkan tambahan produksi yang proporsinya lebih kecil. Skala ini mengandung pengertian bahwa dengan penambahan setiap faktor produksi sebesar 1% maka hasil produksi akan menurun sebesar 3,615%. Kondisi *decreasing return to scale* dapat disebabkan oleh terbatasnya kemampuan industri di Yogyakarta pada periode 2000 – 2014 dalam meningkatkan penggunaan input, sehingga proses substitusi input yang berlangsung tidak dapat maksimal.

Dari analisis di atas disimpulkan bahwa, input tenaga kerja, dalam hal ini penambahan tenaga kerja atau penambahan pengeluaran biaya untuk tenaga kerja atau pengupahan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas industri di Yogyakarta. Di antara penyebabnya adalah paradigma para pengusaha yang masih menganggap pekerja sama dengan capital dan bahan baku dalam fungsi produksi. Di mana substitusi antara tenaga kerja dengan capital akan dilakukan hanya dengan pertimbangan mana yang lebih menguntungkan. Kesimpulan ini menguatkan temuan Hempri Suyatna. Model ini adalah substitusi yang dipaksakan tidak memandang harkat kemanusiaan. Hal inilah yang mengakibatkan eksploitasi upah buruh, PHK, dan berbagai bentuk dehumanisasi lainnya. Islam mendukung substitusi antara manusia dan capital yang berlangsung secara natural, dengan equipping misalnya.

Berdasarkan perhitungan *Marginal Productivity* dengan persamaan di atas maka diperoleh nilai MPK sebesar -3,701 dan MPL sebesar 1.008, dalam ribuan menjadi 1.008.000 rupiah. Hasil perhitungan *Marginal Productivity* menunjukkan bahwa MPL lebih besar

daripada MPK. Hal ini dapat diartikan bahwa dari data yang diamati, proses produksi pada industri di DIY pada periode 2000 – 2014 membuktikan bahwa tenaga kerja mempunyai produktivitas marginal yang lebih bagus daripada produktivitas marginal modal. Dan UMP yang diputuskan Gubernur DIY untuk tahun 2014, yang rata-rata untuk Kabupaten/Kota di Yogyakarta sebesar 1.096.560 rupiah sudah di atas rata-rata marginal produktivitas karyawan di Yogyakarta.

Menyalahkan penggunaan PP 78/2015 yang menjadikan inflasi sebagai acuan pengupahan bukan kebutuhan hidup layak (KHL) karyawan menjadi dilemma. Yang bisa dilakukan adalah meningkatkan kemampuan tenaga kerja kita agar kecakapannya meningkat, sehingga produktivitas marginalnya meningkat dan menjadi layak untuk diberi upah yang lebih tinggi dari sekarang.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, peneliti mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pihak-pihak yang terkait sebagai berikut:

1. Kepada para pengusaha agar selalu mencari inovasi agar para pekerjanya menjadi semakin termotivasi untuk produktif dalam bekerja. Inovasi-inovasi tersebut harus mencakup sisi moril para pekerja maupun sisi materiilnya.
2. Kepada para pengusaha agar memperbaiki sistem pendataan *marginal productivity* para pekerjanya, kemudian mengganjar produktivitas pekerja tersebut dengan insentif yang memadai karena hal itu akan menjadi dorongan yang sangat kuat terhadap para pekerja untuk selalu meningkatkan kontribusi mereka

terhadap kemajuan perusahaan dengan melalui peningkatan produktivitas.

3. Kepada seluruh pengusaha agar memperhatikan kesejahteraan karyawannya dan menjadikan KHL dan *marginal productivity* mereka sebagai titik tolak pemberian kesejahteraan kepada karyawan.
4. Kepada seluruh pekerja agar selalu meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan dengan jalan meningkatkan ketrampilan dan kemampuannya sehingga produktivitas marginal mereka meningkat, karena hanya itulah yang bisa dijadikan alasan bagi para pengusaha untuk meningkatkan tingkat upah karyawan di perusahaannya. Kinerja karyawan lah yang akan meningkatkan kesejahteraan mereka sendiri. Jika mereka sudah melakukan tugasnya dengan baik, dan pengusaha tidak menunaikan tugasnya dengan baik, maka karyawan berhak menuntut perbaikan hak. Sebaliknya, jika perusahaan sudah melakukan yang terbaik untuk kesejahteraan karyawannya dan karyawan tidak melakukan hal serupa untuk perusahaan, maka perusahaan berhak melakukan tindakan yang sesuai dengan aturan terhadap karyawannya.
5. Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pemerintah dalam meningkatkan dan mengembangkan perindustrian di Indonesia. Bahwa upaya untuk meningkatkan perindustrian harus meningkatkan semua fungsi yang terkait. Dalam menyusun regulasi tentang pengupahan dan remunerasi KHL masih layak menjadi acuan dalam penentuan upah minimum.
6. Kepada para peneliti selanjutnya, peneliti menyarankan agar bisa melakukan penelitian dalam bidang ini secara lebih mendetail lagi, contohnya dalam bidang penyediaan perangkat pengukur produktivitas untuk semua bidang perindustrian.



DAFTAR PUSTAKA

- Al-‘Abbas, Muhammad Ali Abu. *Mu‘amalat al-Khadam fi al-Islam*. Cairo: Maktabah al-Quran, 1988.
- Abdul Baqi, Muhammad Fuad. *Al Mu‘jam al Mufahras li alfadhil Qurani l Karim*. Cairo: Maktabah al-Risalah, 2002.
- Abdullah, Taufiq. *Agama, Etos Kerja dan Perkembangan Ekonomi*. Jakarta: LP3ES, t.t.
- Abeng, Tanri. “Efisiensi Manajemen, Penentu Produktivitas”. *Majalah Prisma*, nomor 11, tahun 1986.
- Adisu, Edytus. *Hak Karyawan atas Gaji*. Jakarta: Forum Sahabat, 2008.
- Alma, Bukhari. *Ajaran Islam dalam Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta, 1994.
- Amalia, Euis. *Keadilan Distributif dalam Ekonomi Islam*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2009.
- Anwar, Syamsul, *Hukum Perjanjian Syariah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Arrow, K.J., H. B. Chenery, B. S. Minhas, R. M. Solow. “Capital-Labor Substitution and Economic Efficiency”. Dalam *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 43, No. 3, Aug., 1961.
- Asy’ari, Musa. “Islam, Etos Kerja, dan Budaya Jawa.” Dalam *Ruh Islam dalam Budaya Bangsa, Aneka Budaya di Jawa*. Jakarta: Yayasan Festival Istiqlal, 1996.
- Basyir, Ahmad Azhar. *Refleksi atas Persoalan, Keislaman seputar Filsafat, Hukum, Politik, dan Ekonomi*. Bandung: Mizan, 1994.
- Beekun, Rafik Issa. *Etika Bisnis Islami*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.
- Belfer, Nathan dan Gordon F. Bloom. “Unionism and Marginal Productivity Theory, dalam R.A. Lester dan J. Shister.” *Insight into Labor Issues*. New York: Macmillan Co., 1949.

- Biro Humas dan KLN Depnaker. *Konvensi Umum ILO tentang Non-Hak Asasi Manusia*. 1999.
- Budd, John W. *Labor Relations, Striking a Balance*. New York: McGraw Hill, 2005.
- Budjosastro, Suprpto. "Meningkatkan Produktivitas Tanpa korban Pekerja". *Majalah Prisma*, nomor 11, tahun 1986.
- Al-Bukhari. *Shahih Bukhari*. Vol. 2. Beirut: Dar el-Fikr, 1994.
- , *Shahih al-Bukhari*. Vol. 4. Beirut: Dar el-Fikr, 1994.
- Chapra, M. Umer. *Islam dan Pembangunan Ekonomi*. Jakarta: Gema Insani Press, 2000.
- Cummings L.L., dan D.P. Schwab. *Performance in Organization: Determinants and Appraisal*. Illinois: Scott, Foresman and Company, 1973.
- Al-Dahlawi, Dr. Muhammad Ya'qub bin Muhammad Yusuf, *al-Ajiir al-Khoosh Khuququhu wa Waajibaatuhu*. al-Madinah al-Munawwarah: Mathba'ah al-Jaami'ah al-Islamiyyah, 1431 H.
- De Pora, Antonio. *Pengupahan, Kompensasi, dan Benefit*. Jakarta: Rana Pustaka, 2011.
- Encyclopedia Britannica, Volume 23*. Chicago: William Benton Publiser.
- Encyclopedia of Professional Management. Vol. I*. Connecticut: Grolier International, 1978.
- Gie, The Liang. *Efisiensi Kerja bagi Pembangunan Negara*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1981.
- , *Efisiensi Untuk Meraih Sukses*. Yogyakarta: Panduan, 2003.
- Hafiduddin, Didin dan Hendri Tanjung. *Sistem Penggajian Islami*. Depok: Raih Asa Sukses, 2008.
- Al-Hasyimi, Ahmad. *Tarjamah Mukhtarul Akhadiis*. Bandung: Pt. Ma'arif, 1996.
- Hidayat. "Konsep Dasar dan Pengertian Produktivitas serta Interpretasi Hasil Pengukurannya." *Majalah Prisma*, nomor 11, November 1986.

- Hoff, Ayoe. *The Translog Approximation of the Constant Elasticity of Substitution Production Function with more than two Input Variables*, Danish Research Institute of Food Economics - Fisheries Economics and Management Division, Rolighedsvvej 25, Frederiksberg C, DK – Denmark, 1958.
- Huda, Nurul, et al. *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis*. Jakarta: Prenada Media Group, 2008.
- Hutapea, Parulian dan Nuriana Thoha. *Kompetensi Plus*. Jakarta: Gramedia, 2008.
- Al-Ishfahani, Al-Raghib. *Mu'jam Mufradat Alfadhi al-Quran*. Beirut: Darul Fikr, tt.
- Al-Jarahir, Ismail bin Muhammad al-'Ajaluni. *Kasyfu al-Khafaa wa Muziilu al-ilbas 'ammaa Isytahara min al-Hadis 'alaa Alsinati al-Naas'*. Vol.I. Cairo: Daru al-Turaṣ, tt.
- Al-Jazairy, Abu Bakar Jabir. *Aqidah Seorang Mukmin*. Solo: Pustaka Manteq, 1994.
- Jehani, Libertus. *Hak-hak Karyawan bila di-PHK*. Jakarta: Visimedia, 2007.
- . *Hak-hak Karyawan Kontrak*. Jakarta: Forum Sahabat, 2008.
- Karim, Adiwarmarman Azwar. *Islamic Microeconomic*. Jakarta: Muamalat Institute, 2001.
- Khaldun, Ibnu. *Tarikh Ibn Khaldun al-Musammaa bi Kitab al-'Ibar*. Beirut: Dar Al-Kutub al-'Ilmiyyah, 1992.
- . *Muqaddimah Ibn Khaldun*. Cairo: Al-Maktabah Al-Tawfiqiyah, tt.
- . *Muqaddimah*. Jakarta: Pustaka Firdaus, 2000.
- Kmenta, J. *The Approximation of CES type functions: A Reply*. t.k. International Economic Review, vol. 8 1967.
- Komaruddin. *Manajemen Kualitas Terpadu, Suatu Pengantar*. Jakarta: Rineka Cipta, 1994.

- Kubr, M. "Pendidikan ke Arah Budaya Produktivitas Tinggi." *Majalah Prisma*, nomor 11 tahun 1986.
- KUH Perdata.
- Kusriyanto, Bambang. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Gramedia, 1991.
- Lahsasna, Ahcene. *Q & A in Islamic Finance*. Kuala Lumpur: CERT Publications Sdn. Bhd., 2010.
- Lebacqz, Karen. *Teori-Teori Keadilan*. Bandung: Nusa Media, 1986.
- Mali, Paul. *Improving Total Productivity, MBO Strategies for Business Government and Not for Profit Organization*. New York: John Wiley & Sons, 1987.
- Mandur, Ibn. *Lisanul 'Arab. Vol. 11*. Beirut: Dar al-Sadr, 1990.
- Al-Manshur, Isa Dhaifullah. *Nadhariyyat al-Arbakh*. Amman, Dar el-Nafaais, 2007.
- Manullang, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2001.
- Markam, Roekmono. *Masalah Pengupahan di dalam Hubungan Perburuhan*. Yogyakarta: BPFE, 1996.
- Maurus, J. *How to Win Personal Efficiency*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003.
- Mc Connel/Bruce/Macpherson. *Contemporary Labor Economic*. Ninth Edition. Singapore: McGraw Hill Companies, 2010.
- Moekiyat, *Penilaian Pekerjaan untuk Menentukan Gaji dan Upah*. Bandung: Cv. Mandar Maju, 2007.
- Moenir, HAS. *Managemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bina Aksara, 1995.
- Muhammad dan Luqman Fauroni. *Visi Alquran Tentang Etika dan Bisnis*. Jakarta: Salemba Diniyah, 2002.
- Nazir, Moh. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003.
- Nemen, Agn. B. dan Florencianoy Gloria. *Panduan Praktis Menghitung Pesangon*. Jakarta: Forum Sahabat, 2008.

- Organization for Economic CO-operation and Development. *Measuring Productivity*. Paris: OECD Publication, 2001.
- Pangestu, Mari E. (et.al). *Transformasi Industri Indonesia dalam Era Perdagangan Bebas*. Jakarta: CSIS, 1996.
- P3EI UII Yogyakarta. *Ekonomi Islam*. Jakarta: Rajawali Pers, 2008.
- Pekerti, Anugerah. "Produktivitas Nasional Butuh Kepanjangkan Tekad." *Majalah Prisma*, nomor 11, tahun 1986.
- Al-Qaradhawi, Yusuf. *Daur al-qiyam wa al-Akhlaq fi al-Iqtishad al-Islamiy*. Cairo: Maktabah Wahbah, 1994.
- . *Norma dan Etika Ekonomi Islam*. Jakarta: Gema Insani Press, 2000.
- Al-Qasim, Abu 'Ubaid. *Al-Amwal, Ensiklopedia Keuangan Publik*. Jakarta: Gema Insani Press, 2009.
- Qutb, Sayyid. *Fi Dzilalil Quran*. Cairo: Dar el Suruq, 1993.
- Rahman, Afzalur. *Doktrin Ekonomi Islam, vol. I*. Jakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995.
- . *Doktrin Ekonomi Islam, vol. II*. Jakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995.
- . *Muhammad Sebagai Seorang Pedagang*. Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi, 2000.
- Ravianto, J. *Produktivitas Manusia dan Pengukuran*. Jakarta: SIUPP, 1985.
- . *Produktivitaas dan Manusia Indonesia*. Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas, 1987.
- Al-Raysuni, Ahmad. *Nadhariyyatu al-Maqashid 'inda al-Imam al-Syathibiy*. Herndon: Internatinal Institute of Islamic Thought (IIIT), 1992.
- . (ed.), *Encyclopaedia of Social Sciences, vol. 5*, 1962.
- Al-Raziy, Fahrudin, *Tafsir Al-Raziy, vol. 17*. Semarang: Toha Putra, t.t.

- Ruky, Ahmad S. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001.
- Rusli, Hardijan. *Hukum Ketengakerjaan Tahun 2003*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia, 2004.
- Sabiq, Sayyid. *Unsur-Unsur Dinamika dalam Islam*. Jakarta: PT. Intermasa, 1981.
- Samuelson dan Nordhaus. *Economics*, seventeenth edition. Singapore: McGraw Hill Higher Education, 2002.
- Sedarmayanti. *Sumberdaya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: C.V. Mandar Maju, 2002.
- Shabir, Hilmy Abdul Mun'im. *Al-Nidham al-Maaliy fi al-Islam*. Cairo: Matba'ah Kulliyat al-Da'wah, 1998.
- Shadr, Muhammad Bagir. *Iqtishaduna*. tk., Muassasah Dar el Kitab el Islamiy, tt.
- Siagian, Sondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2001.
- . *Pengembangan Sumberdaya Insani*. Jakarta: Gunung Agung, 1986.
- Siddiqi, Muhammad Nejatullah. *Kegiatan Ekonomi dalam Islam*. Jakarta: Bumi Aksara, 1991.
- Sahat Aditua Fandhitya Silalahi, *Kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia*. (Jakarta: P3DI Setjen DPR RI dan Azza Grafika, 2014
- Simandjuntak, Payaman J. "Tenaga Kerja, Produktivitas, dan Kecenderungannya", dalam *Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia*, Kumpulan Kertas Kerja, Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.
- . "Sistem Pengupahan dalam Hubungan Perburuhan Pancasila." *Majalah Peninjau*, Tahun IX, nomor 1, 1982.
- Sinungan, Muchdarsyah. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bina Aksara, 2009.
- Skousen, Mark. *Sang Maestro Teori-Teori Ekonomi Modern*. Jakarta: Prenada Media, 2006.

- Soule, George. *Pemikiran Para Pemikir Ekonomi Terkemuka*. Yogyakarta: Kanisius, 1994.
- Statistik Industri Besar dan Sedang daerah Istimewa Yogyakarta*, 2011.
- Sudriamunawar, Haryono. *Kepemimpinan, Peran Serta, dan Produktifitas*. Bandung: C.V. Mandar Maju, 2006.
- Sullivan, Arthur. *Economics: Principles in Action*. Upper Saddle River, New Jersey 07458: Pearson Prentice.
- Al-Suyuti, Jalaluddin Abdurrahman. *Al-Asybah wa al-Nadzair fi al-Furu'*. Semarang: Toha Putra, t.t.
- Al-Syaisani, Abdul Wahab Abdul Aziz, *Huququl Insan wa Khurriyyatuhu al-Asasiyyah fi al-Nidham al-Islami wa al-Nudhum al-Mu'ashira*. Makkah: Maktabah al-Jam'iyya, 1980.
- Al-Syafi'i, Abu Abdullah Ibnu Idris, *.Al-Umm, vol. 4*. Lebanon: Dar el-Fikr, 1990.
- Al-Syaisyani, Abdul Wahab Abdul Aziz. *Huququl Insan wa Khurriyyatuhu al-Asasiyyah fi al-Nidhamil Islami wa al-Nudhumil Mu'ashira*. Makkah: Maktabah Al Jam'iyyah, 1980.
- Syarif, Rusli. *Poduktivitas*. Bandung: Penerbit Angkasa, 1987.
- Tahir, Jamien A. "Hubungan Pengusaha dan Karyawan dalam Meningkatkan Produktivitas." *Majalah Prisma*, nomor 11, November 1986.
- Tasmara, Toto. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press, 2002.
- The New Encyclopedia Britanica, Vol. 15*, 1982.
- The OECD Productivity Database*, Maret 2004.
- Thoyibi, Mohamad. *Teologi Industrialisasi*, cet. Ke I. Surakarta: Muhammadiyah University Press, 1995.
- Tjiptoherijanto, Prijono. *Upah, Jaminan Sosial dan Perlindungan Anak*. Jakarta: Lembaga Penerbitan FE UI, 2003.

- Al-'Ulaimi, Bily Ibrahim Ahmad. *Madaa Kafaati al-Iqtishad al-Islamiy fi Taqyiimi Ajri al-'Amili fi al-Khukumah wa al-Qithaa' al-'Aam*". Cairo: Cairo University Press, 1999.
- . *Al-Ihtimam Biitqani al-'Amal fi al-Iqtishad al-Islamiy*. Tanta: Turkiy li al-Komputer wa Thiba'at al-Ofset, 2000.
- Usman, Sunyoto. *Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.
- Wie, Thee Kian. *Industrialisasi di Indonesia*. Jakarta: LP3ES, 1994.
- Wignjosoebroto, Sritomo. *Ergonomi, Studi Gerak dan Waktu, (Teknis Analisis untuk Peningkatan Produktivitas Kerja)*. Jakarta: PT. Guna Widya, 1995.
- Wilson, Rodney. *Bisnis Menurut Islam, Teori dan Praktek*. Jakarta: PT. Intermedia, 1985.
- Tribun Jogja*, Kamis Wage, 26 Oktober 2017, hal. 13.
- Al-Zuhaili, Wahbah. *Al-Fiqhu al-Islamiy wa Adillatuhu. Vol. IV*. Damaskus: Dar el-Fikr, 1989.



LAMPIRAN-LAMPIRAN

1. Regressi

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
LnY	19,0039	1,23248	165
LnX1	9,2308	,80105	165
LnX2	18,1424	1,18288	165
LnX3	16,6764	1,57517	165
LnX1LnX1	85,8535	14,54491	165
LnX2LnX2	330,5325	42,90295	165
LnX3LnX3	280,5665	54,42781	165
LnX1LnX2	167,7275	20,49627	165
LnX1LnX3	154,1384	21,02775	165
LnX2LnX3	303,7712	44,04381	165

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LnX2LnX3, LnX1, LnX2LnX2, LnX1LnX1, LnX1LnX3, LnX3, LnX3LnX3, LnX1LnX2, LnX2	.	Enter

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: LnY

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,899 ^a	,809	,798	,55457

a. Predictors: (Constant), LnX2LnX3, LnX1, LnX2LnX2, LnX1LnX1, LnX1LnX3, LnX3, LnX3LnX3, LnX1LnX2, LnX2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	201,446	9	22,383	72,778	,000 ^a
	Residual	47,671	155	,308		
	Total	249,117	164			

a. Predictors: (Constant), LnX2LnX3, LnX1, LnX2LnX2, LnX1LnX1, LnX1LnX3, LnX3, LnX3LnX3, LnX1LnX2, LnX2

b. Dependent Variable: LnY

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	34,899	11,235		3,106	,002
	LnX1	-2,109	1,044	-1,371	-2,020	,045
	LnX2	-2,606	1,261	-2,501	-2,067	,040
	LnX3	1,101	,705	1,407	1,562	,120
	LnX1LnX1	-,001	,042	-,007	-,014	,989
	LnX2LnX2	,062	,042	2,143	1,476	,142
	LnX3LnX3	-,016	,019	-,685	-,821	,413
	LnX1LnX2	,126	,069	2,089	1,821	,071
	LnX1LnX3	-,008	,042	-,135	-,187	,852
	LnX2LnX3	-,011	,049	-,388	-,221	,825

a. Dependent Variable: LnY

Lampiran 2

UMK DI Yogyakarta 2014

Berikut daftar UMK 2013 (sebagai perbandingan), beserta usulan dewan pengupahan (DP), usulan Aliansi Buruh Yogyakarta (ABY) dan UMK 2014 yang ditetapkan.

1. Kota (kodya) Jogja :

- * UMK 2013 – Rp1.065.247
- * Usulan DP – Rp1.170.000
- * Usulan ABY – Rp. 2.091.521
- * UMK 2014 Ditetapkan **Rp.1.173.300**

2. Sleman :

- * UMK 2013 – Rp1.026.181
- * Usulan DP – Rp1.165.000
- * Usulan ABY – Rp2.084.542
- * UMK 2014 Ditetapkan **Rp.1.127.000**

3. Bantul :

- * UMK 2013 – Rp.993.484
- * Usulan DP – Rp.1.125.000
- * Usulan ABY – Rp.2.067.264
- * UMK 2014 Ditetapkan **Rp.1.125.500**

4. Kulonprogo :

- * UMK 2013 – Rp.954.339
- * Usulan DP – Rp.1.160.000
- * Usulan ABY – Rp.1.906.029
- * UMK 2014 Ditetapkan **Rp.1.069.000**

5. Gunungkidul :

- * UMK 2013 – Rp.947.114

- * Usulan DP – Rp.1.007.000
- * Usulan ABY – Rp.1.893.326
- * UMK 2014 Ditetapkan **Rp.988.500**



Lampiran 3

Standar KHL terdiri dari beberapa komponen yaitu :

- Makanan & Minuman (11 items)
- Sandang (13 items)
- Perumahan (26 items)
- Pendidikan (2 item)
- Kesehatan (5 items)
- Transportasi (1 item)
- Rekreasi dan Tabungan (2 item)

Selengkapnya mengenai komponen-komponen standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL) berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 13 tahun 2012 :

No	Komponen	Kualitas	Jumlah Kebutuhan
I	MAKANAN DAN MINUMAN		
1	Beras Sedang	Sedang	10 kg
2	Sumber Protein :		
	a. Daging	Sedang	0.75 kg
	b. Ikan Segar	Baik	1.2 kg
	c. Telur Ayam	Telur ayam ras	1 kg
3	Kacang-kacangan : tempe/tahu	Baik	4.5 kg
4	Susu bubuk	Sedang	0.9 kg
5	Gula pasir	Sedang	3 kg
6	Minyak goreng	Curah	2 kg
7	Sayuran	Baik	7.2 kg
8	Buah-buahan (setara pisang/pepaya)	Baik	7.5 kg
9	Karbohidrat lain	Sedang	3 kg

	(setara tepung terigu)		
10	Teh atau Kopi	Celup/Sachet	2 Dus isi 25 = 75 gr
11	Bumbu-bumbuan	Nilai 1 s/d 10	15%
	JUMLAH		
II	SANDANG		
12	Celana panjang/ Rok/Pakaian muslim	Katun/sedang	6/12 potong
13	Celana pendek	Katun/sedang	2/12 potong
14	Ikatan Pinggang	Kulit sintetis, polos, tidak branded	1/12 buah
15	Kemeja lengan pendek/blouse	Setara katun	6/12 potong
16	Kaos oblong/ BH	Sedang	6/12 potong
17	Celana dalam	Sedang	6/12 potong
18	Sarung/kain panjang	Sedang	1/12 helai
19	Sepatu	Kulit sintetis	2/12 pasang
20	Kaos Kaki	Katun, Polyester, Polos, Sedang	4/12 pasang
21	Perlengkapan pembersih sepatu		
	a. Semir sepatu	Sedang	6/12 buah
	b. Sikat sepatu	Sedang	1/12 buah
22	Sandal jepit	Karet	2/12 pasang
23	Handuk mandi	100cm x 60 cm	2/12 potong
24	Perlengkapan ibadah		
	a. Sajadah	Sedang	1/12 potong
	b. Mukena	Sedang	1/12 potong
	c. Peci,dll	Sedang	1/12 potong
	JUMLAH		
III	PERUMAHAN		
25	Sewa kamar	dapat menampung jenis KHL lainnya	1 bulan
26	Dipan/ tempat tidur	No.3, polos	1/48 buah
27	Perlengkapan tidur		

	a. Kasur busa	Busa	1/48 buah
	b. Bantal busa	Busa	2/36 buah
28	Sprei dan sarung bantal	Katun	2/12 set
29	Meja dan kursi	1 meja/4 kursi	1/48 set
30	Lemari pakaian	Kayu sedang	1/48 buah
31	Sapu	Ijuk sedang	2/12 buah
32	Perlengkapan makan		
	a. Piring makan	Polos	3/12 buah
	b. Gelas minum	Polos	3/12 buah
	c. Sendok garpu	Sedang	3/12 pasang
33	Ceret aluminium	Ukuran 25 cm	1/24 buah
34	Wajan aluminium	Ukuran 32 cm	1/24 buah
35	Panci aluminium	Ukuran 32 cm	2/12 buah
36	Sendok masak	Aluminium	1/12 buah
37	Rice Cooker ukuran 1/2 liter	350 watt	1/48 buah
38	Kompor dan perlengkapannya		
	a. Kompor 1 tungku	SNI	1/24 buah
	b. Selang dan regulator	SNI	10 liter
	c. Tabung Gas 3 kg	Pertamina	1/60 buah
39	Gas Elpiji	masing-masing 3 kg	2 tabung
40	Ember plastik	Isi 20 liter	2/12 buah
41	Gayung plastik	Sedang	1/12 buah
42	Listrik	900 watt	1 bulan
43	Bola lampu hemat energi	14 watt	3/12 buah
44	Air Bersih	Standar PAM	2 meter kubik
45	Sabun cuci pakaian	Cream/deterjen	1.5 kg
47	Setrika	250 watt	1/48 buah
48	Rak portable plastik	Sedang	1/24 buah
49	Pisau dapur	Sedang	1/36 buah

50	Cermin	30 x 50 cm	1/36 buah
	JUMLAH		
IV	PENDIDIKAN		
51	Bacaan/radio	Tabloid/4 band	
52	Ballpoint/pensil	Sedang	6/12 buah
	JUMLAH		
V	KESEHATAN		
53	Sarana Kesehatan		
	a. Pasta gigi	80 gram	1 tube
	b. Sabun mandi	80 gram	2 buah
	c. Sikat gigi	Produk lokal	3/12 buah
	d. Shampo	Produk lokal	1 botol 100 ml
	e. Pembalut atau alat cukur	Isi 10	1 dus/set
54	Deodorant	100ml/g	6/12 botol
55	Obat anti nyamuk	Bakar	3 dus
56	Potong rambut	Di tukang cukur/salon	6/12 kali
57	Sisir	Biasa	2/12 buah
	JUMLAH		
VI	TRANSPORTASI		
58	Transportasi kerja dan lainnya	Angkutan umum	30 hari (PP)
	JUMLAH		
VII	REKREASI DAN TABUNGAN		
59	Rekreasi	Daerah sekitar	2/12 kali
60	Tabungan	(2% dari nilai 1 s/d 2% 59)	
	JUMLAH		
	JUMLAH (I + II + III + IV + V + VI + VII)		

Lampiran 4

Kode Klasifikasi Industri: (GOLONGAN POKOK)

1. Industri makanan - *Manufacture of food products*
2. Industri minuman – *Manufacture of beverages*
3. Industri pengolahan tembakau – *Manufacture of tobacco product*
4. Industri tekstil - *Manufacture of textiles*
5. Industri pakaian jadi - *Manufacture of wearing apparels*
6. Industri kulit, barang dari kulit, dan alas kaki - *Manufacture of leather and related products and foot wear*
7. Industri kayu, barang dari kayu dan gabus (tidak termasuk furniture), dan barang-barang anyaman dari bambu, rotan dan sejenisnya - *Manufacture of wood and products of wood aand cork, except furniture, manufactur of articles of straw and plaiting materials, bamboo, rottan, aand the like*
8. Inddusti kertas dan barang dari kertas - *Manufacture of paper and paper products*
9. Industri percetakan dan reproduksi media rekaman - *Manufacture of printing aand reproduction of recorded media*
10. Industri produk dari batu bara dan pengilangan minyak bumi - *Manufacture of coal and manufacture of refined petroleum products*
11. Industri bahan kimia dan barang dari bahan kimia - *Manufacture of chemical and chemical products*
12. Industri farmasi, produk obat kimia, dan obat traddisional - *Manufacture of pharmaceuticals, medicinal chemical and botanical products*
13. Industri karet, barang dari karet dan plastik - *Manufacture of rubber and plastics products*

14. Industri barang galian bukan logam - *Manufacture of other non-metallic mineral products*
15. Industri logam dasar - *Manufacture of basic metals*
16. Industri barang logam, bukan mesin dan peralatannya - *Manufacture of fabricated metal products, except machinery and equipments*
17. Industri komputer, barang elektronik dan optik - *Manufacture of computers, electronics, and optical products*
18. Industri peralatan listrik - *Manufacture of electrical equipments*
19. Industri mesin dan perlengkapannya - *Manufacture of machinery and equipments*
20. Industri kendaraan bermotor, trailer, dan semi trailer - *Manufacture of motor vehicles, traileers and semi-trailers*
21. Industri alat angkutan lainnya - *Manufacture of other transport equipments*
22. Industri furnitur - *Manufacture of furniture*
23. Industri pengolahan lainnya – *Other manufacturing*
24. Industri reparasi dan pemasangan mesin dan peralatan – *Repair and installation of machinery and equipment*

Lampiran 5

Data Mentah CES

No.	Industri	Tahun	Biaya Modal	Biaya Bahan Baku	Tenaga Kerja	Output
1	Kulit	2000	56,856,140	223,899,743	8,762	672,880,387
2	Kulit	2001	4,931,466,560	368,266,440	8,720	907,680,000
3	Kulit	2002	173,211,872	226,590,535	16,151	1,121,394,430
4	Kulit	2003	55,551,994	204,241,076	24,649	1,554,253,465
5	Kulit	2004	271,110,726	166,511,657	17,916	2,210,727,273
6	Kulit	2005	62,002,000	266,081,424	20,612	2,428,397,814
7	Kulit	2006	39,503,660	265,999,836	10,121	541,852,998
8	Kulit	2007	123,485,786	999,092,205	10,121	1,503,234,377
9	Kulit	2008	301,814,587	922,887,792	27,175	1,443,256,052
10	Kulit	2009	385,029,368	1,169,762,599	20,725	1,824,627,621
11	Kulit	2010	15,356,297	79,430,657	11,125	119,794,093
12	Kulit	2011	16,314,523	125,041,219	1,434	181,706,935
13	Kulit	2012	6,817,624	104,933,559	57,130	178,885,665
14	Kulit	2013	1,015,970,998	93,142,168	17,935	251,768,481
15	Kulit	2014	11,636,163	137,599,244	18,736	219,413,171
16	Kayu	2000	845,520	9,088,202	3,521	189,394,201
17	Kayu	2001	1,029,657	7,333,342	5,179	17,129,100
18	Kayu	2002	4,725,160	8,200,073	19,997	25,035,824
19	Kayu	2003	2,024,793	12,082,065	20,834	27,890,725
20	Kayu	2004	6,333,731	10,309,611	4,056	37,908,981
21	Kayu	2005	6,410,244	9,995,452	7,007	60,566,881
22	Kayu	2006	4,166,490	12,616,780	9,358	58,930,043
23	Kayu	2007	15,541,240	14,305,959	9,358	91,461,459

24	Kayu	2008	21,581,620	34,168,653	9,603	129,141,715
25	Kayu	2009	7,793,199	42,469,976	13,672	194,524,567
26	Kayu	2010	8,802,772	35,583,812	8,866	81,663,575
27	Kayu	2011	10,562,434	46,258,699	1,002	122,514,695
28	Kayu	2012	9,928,604	46,843,389	24,541	96,582,154
29	Kayu	2013	7,626,737	44,059,862	21,503	86,484,320
30	Kayu	2014	7,267,446	59,887,747	15,109	117,095,519
31	Percetakan	2000	18,173,394	332,562,634	4,546	412,478,413
32	Percetakan	2001	176,821,683	11,749,881	6,762	226,599,800
33	Percetakan	2002	8,944,185	135,083,028	8,439	241,037,605
34	Percetakan	2003	45,408,806	226,224,727	19,775	358,227,447
35	Percetakan	2004	62,171,809	390,424,983	9,187	562,221,925
36	Percetakan	2005	19,731,780	270,640,212	11,245	396,387,039
37	Percetakan	2006	36,331,077	336,237,441	15,670	587,713,981
38	Percetakan	2007	53,283,713	384,606,407	15,670	778,810,704
39	Percetakan	2008	66,298,718	431,136,787	11,502	1,079,046,289
40	Percetakan	2009	62,590,627	451,566,525	11,554	1,005,591,129
41	Percetakan	2010	26,261,002	56,244,643	36,662	199,610,014
42	Percetakan	2011	33,742,875	142,583,940	1,906	2,895,661,013
43	Percetakan	2012	19,582,607	119,370,226	8,149	260,628,450
44	Percetakan	2013	88,540,266	32,550,496	21,633	3,261,946,448
45	Percetakan	2014	43,658,845	216,630,248	35,046	485,634,666
46	Batu Bara	2000	3,617,754	137,424,338	2,980	186,237,161
47	Batu Bara	2001	19,508,182	186,586,418	5,201	276,585,000
48	Batu Bara	2002	31,263,274	184,351,350	10,037	299,446,935
49	Batu Bara	2003	38,358,528	224,140,618	14,444	405,887,238
50	Batu Bara	2004	20,983,988	219,556,214	7,053	344,683,785
51	Batu Bara	2005	27,031,600	123,164,883	7,969	247,104,981
52	Batu	2006	26,205,098	187,748,857	10,437	

	Bara					272,700,900
53	Batu Bara	2007	55,676,148	181,792,698	10,437	350,395,340
54	Batu Bara	2008	24,013,587	186,308,431	11,762	339,419,652
55	Batu Bara	2009	9,323,574	117,763,738	10,858	172,444,322
56	Batu Bara	2010	6,042,370	14,468,755	15,823	27,858,868
57	Batu Bara	2011	18,788,310	31,024,084	1,786	97,843,939
58	Batu Bara	2012	27,410,106	70,076,304	18,976	156,522,886
59	Batu Bara	2013	18,066,600	93,838,087	18,838	122,154,826
60	Batu Bara	2014	23,760,591	80,853,574	26,375	147,055,372
61	Bahan Kimia	2000	7,179,065	20,416,216	3,319	57,756,492
62	Bahan Kimia	2001	4,713,839	31,027,173	3,607	62,506,100
63	Bahan Kimia	2002	5,247,506	33,485,187	8,314	72,654,040
64	Bahan Kimia	2003	5,547,065	28,785,188	11,674	54,188,598
65	Bahan Kimia	2004	5,693,958	35,492,746	5,066	66,640,135
66	Bahan Kimia	2005	5,583,706	42,096,873	5,563	83,810,232
67	Bahan Kimia	2006	9,483,071	45,746,663	6,444	92,306,311
68	Bahan Kimia	2007	6,401,289	45,467,423	6,444	56,364,407
69	Bahan Kimia	2008	3,135,528	31,148,334	6,983	65,978,721
70	Bahan Kimia	2009	5,534,658	29,000,770	8,706	67,587,292
71	Bahan Kimia	2010	16,454,777	27,644,981	20,971	64,882,888
72	Bahan Kimia	2011	18,788,310	31,024,084	1,786	97,843,939
73	Bahan Kimia	2012	27,410,106	70,076,304	18,976	156,522,886
74	Bahan Kimia	2013	3,734,246	8,421,384	11,293	18,608,595
75	Bahan Kimia	2014	4,709,234	15,313,163	13,441	33,781,373
76	Karet dan Plastik	2000	6,857,908	25,372,875	4,762	57,756,492
77	Karet dan Plastik	2001	4,066,294	31,876,906	5,911	68,194,852
78	Karet dan Plastik	2002	3,433,291	31,015,910	7,992	76,643,214
79	Karet dan Plastik	2003	4,630,088	36,073,464	9,560	96,859,855
80	Karet dan	2004	8,361,187	46,515,670	8,242	164,523,974

	Plastik					
81	Karet dan Plastik	2005	6,069,956	28,045,926	9,047	144,130,751
82	Karet dan Plastik	2006	8,935,437	41,815,503	11,946	134,285,138
83	Karet dan Plastik	2007	6,401,289	45,467,423	6,444	56,364,407
84	Karet dan Plastik	2008	23,519,488	99,110,931	15,547	226,700,779
85	Karet dan Plastik	2009	39,611,731	85,053,585	14,212	204,466,456
86	Karet dan Plastik	2010	28,224,921	201,506,778	10,782	315,442,942
87	Karet dan Plastik	2011	1,934,946,525	179,096,809	1,090	326,499,537
88	Karet dan Plastik	2012	14,074,011	212,170,801	48,853	303,085,645
89	Karet dan Plastik	2013	26,140,298	231,482,806	15,731	418,307,371
90	Karet dan Plastik	2014	19,967,148	747,169,704	19,113	5,967,311,138
91	Logam	2000	5,243,297	22,499,040	4,382	41,177,880
92	Logam	2001	2,082,752	21,971,948	5,164	33,412,741
93	Logam	2002	2,821,060	13,222,294	7,951	35,129,469
94	Logam	2003	5,076,667	19,224,922	10,037	35,276,400
95	Logam	2004	7,257,178	22,169,281	6,985	53,916,545
96	Logam	2005	9,861,645	11,237,815	6,659	40,609,085
97	Logam	2006	9,079,010	15,839,670	13,479	43,563,407
98	Logam	2007	14,155,526	30,441,432	11,046	62,233,866
99	Logam	2008	12,493,284	28,556,064	15,488	66,647,362
100	Logam	2009	6,537,249	30,918,935	14,443	48,973,677
101	Logam	2010	43,835,815	144,885,438	10,238	295,811,116
102	Logam	2011	2,460,568,787	199,292,782	2,127	4,267,181,565
103	Logam	2012	38,405,847	238,140,187	21,445	469,425,306
104	Logam	2013	76,508,538	583,469,950	22,039	5,290,532,531

105	Logam	2014	55,928,988	144,568,829	19,172	371,656,672
106	Logam Bukan Mesin	2000	6,399,182	52,287,139	2,969	74,896,301
107	Logam Bukan Mesin	2001	9,302,582	73,877,718	4,432	108,682,532
108	Logam Bukan Mesin	2002	5,975,879	87,461,134	6,413	108,325,433
109	Logam Bukan Mesin	2003	18,944,672	94,647,344	8,034	126,202,255
110	Logam Bukan Mesin	2004	36,833,672	118,916,602	7,278	170,339,374
111	Logam Bukan Mesin	2005	5,855,636	115,279,689	9,435	171,954,067
112	Logam Bukan Mesin	2006	21,169,755	151,548,365	10,353	262,967,662
113	Logam Bukan Mesin	2007	16,569,999	129,435,182	12,918	182,960,115
114	Logam Bukan Mesin	2008	22,393,640	183,829,639	9,232	301,015,150
115	Logam Bukan Mesin	2009	24,919,964	204,340,978	11,108	338,670,547
116	Logam Bukan Mesin	2010	3,012,207	35,551,698	11,731	55,295,988
117	Logam Bukan Mesin	2011	1,891,533	23,569,198	655	33,508,266
118	Logam Bukan Mesin	2012	3,798,406	25,857,187	36,581	52,890,678
119	Logam Bukan Mesin	2013	3,771,559	34,584,200	17,415	54,284,079
120	Logam Bukan Mesin	2014	238,494,173	22,847,599	18,467	60,250,111
121	Mesin	2000	621,554	9,993,348	3,706	15,662,147
122	Mesin	2001	511,104	11,293,696	4,387	18,531,621
123	Mesin	2002	934,466	11,474,093	5,297	22,121,069
124	Mesin	2003	830,230	10,288,559	8,560	51,263,263
125	Mesin	2004	734,114	9,459,802	7,222	18,195,284
126	Mesin	2005	410,868	13,345,839	7,448	22,105,977
127	Mesin	2006	7,657,155	430,776,754	7,232	142,658,803

128	Mesin	2007	18,122,133	192,333,115	6,663	251,208,506
129	Mesin	2008	54,148,645	339,660,837	17,298	486,501,869
130	Mesin	2009	16,964,737	121,984,184	14,615	229,006,776
131	Mesin	2010	50,889,890	191,573,722	12,861	413,119,911
132	Mesin	2011	1,858,200,792	132,978,721	3,176	481,619,887
133	Mesin	2012	24,194,426	335,125,226	48,437	650,942,833
134	Mesin	2013	85,766,510	270,746,877	17,695	740,096,490
135	Mesin	2014	103,355,018	310,888,730	92,729	973,790,075
136	Kendaraan Bermotor	2000	5,926,793	19,646,495	6,655	62,051,504
137	Kendaraan Bermotor	2001	29,797,474	60,477,426	8,619	202,966,089
138	Kendaraan Bermotor	2002	13,627,673	41,607,942	34,945	106,769,957
139	Kendaraan Bermotor	2003	26,509,543	70,157,598	33,932	124,862,261
140	Kendaraan Bermotor	2004	17,604,990	69,611,086	13,795	122,152,959
141	Kendaraan Bermotor	2005	19,523,494	89,323,769	17,523	127,509,724
142	Kendaraan Bermotor	2006	21,429,610	107,561,184	13,269	153,264,039
143	Kendaraan Bermotor	2007	18,122,133	192,333,115	6,663	251,208,506
144	Kendaraan Bermotor	2008	54,148,645	124,954,239	17,298	486,501,869
145	Kendaraan Bermotor	2009	16,964,737	121,984,184	14,615	229,006,776
146	Kendaraan Bermotor	2010	50,889,890	191,573,722	12,861	413,119,911
147	Kendaraan	2011	1,858,200,792	132,978,721	3,176	481,619,887

	Bermotor					
148	Kendaraan Bermotor	2012	24,194,426	335,125,226	48,437	650,942,833
149	Kendaraan Bermotor	2013	85,766,510	270,746,877	17,695	740,096,490
150	Kendaraan Bermotor	2014	103,355,018	310,888,730	92,729	973,790,075
151	Furniture	2000	21,152,218	23,313,710	5,032	105,722,381
152	Furniture	2001	29,797,474	60,477,426	8,619	202,966,089
153	Furniture	2002	13,602,311	144,840,581	8,820	91,203,608
154	Furniture	2003	10,076,998	55,087,105	16,151	186,436,825
155	Furniture	2004	32,286,160	26,305,577	10,081	170,286,000
156	Furniture	2005	621,028	12,856,168	7,146	20,479,779
157	Furniture	2006	21,429,610	107,561,184	13,269	153,264,039
158	Furniture	2007	10,826,651	68,169,958	7,232	180,667,232
159	Furniture	2008	13,276,560	52,607,124	10,114	168,208,526
160	Furniture	2009	16,936,334	59,118,478	13,515	159,201,451
161	Furniture	2010	39,155,701	183,536,223	12,949	424,068,508
162	Furniture	2011	66,537,114	713,990,211	1,413	545,309,249
163	Furniture	2012	35,544,239	163,614,080	33,431	367,164,958
164	Furniture	2013	25,711,733	158,365,045	16,765	365,674,707
165	Furniture	2014	31,733,647	507,374,379	17,215	1,087,362,665



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Imam Kamaluddin.
 TTL : Ponorogo, 13 September 1971.
 Pangkat/Golongan : IIIb
 Jabatan : Asisten Ahli
 Alamat Rumah : Gontor, Mlarak, Ponorogo, Jawa Timur.
 Alamat Kantor : Kampus Pusat UNIDA Gontor, Demangan, Siman, Ponorogo.
 Email : abu.hanahaikal@gmail.com
 HP : 081335777167
 Nama Ayah : Suratman
 Nama Ibu : Siti Muarofah
 Nama Istri : Rakhma Dewi JK, SE, ME.
 Nama Anak : 1. Ahmad Haikal Rabbani.
 2. Sabriena Rayhana Jasmine.

B. Riwayat Pendidikan

1. 1978-1984 : SD Joresan, Mlarak, Ponorogo.
 2. 1985-1991 : KMI Pondok Modern Gontor.
 3. 1992-1996 : S1 Fakultas Syariah al-Azhar Cairo.
 4. 1999-2002 : S2 Fakultas Hukum UII Yogyakarta.

C. Riwayat Pekerjaan

1. 1991-sekarang : Guru KMI Pondok Modern Gontor.
 2. 2002-sekarang : Dosen UNIDA Gontor.
 3. 2015-sekarang : Dekan Fakultas Syariah UNIDA

D. Pengalaman Organisasi

1. 1995-1996 : Bendahara PPMI Cairo.
 2. 1996-1997 : Wakil Ketua MASIKA ICMI Cairo.
 3. 2003-2006 : Pengasuh Gontor 5 Banyuwangi.
 4. 2015-2019 : Ketua IAEI Komisariat UNIDA

E. Minat Keilmuan

1. Fiqih
2. Ushul Fiqh
3. Wakaf

F. Karya Ilmiah

1. Buku

- a. Darsu 1 Fiqh. (buku Fiqih untuk siswa kelas 2 KMI Gontor).
- b. Ushulu 1 Fiqh (buku Ushul Fiqih untuk siswa kelas 4,5,dan 6 KMI Gontor).
- c. Fiqih Wakaf Dasar (kerjasama UNIDA Gontor, BI dan BWI).

2. Artikel

- a. *Perindustrian dalam Islam*, Jurnal Ijtihad, Volume 7, Nomor 2, Sya'ban 2013.
- b. *Mekanisme Bancassurance Pada Bank Islam*, Jurnal Ijtihad, Volume 10, Nomor 2, Desember 2016.
- c. *Konsep 'Urf dalam Penetapan Hukum Islam*. Jurnal Tsaqafah, Volume 13, Nomor 2, November 2017.
- d. *An Analysis of Mudhrabah Contract, Profit Sharing Rate, and Grant (Hibah) of Mudharabah Influence Customer's Interest to do saving Case Study : Muamalat Bank, Sragen Branch in 2017*. Jurnal Al-iktisab, Volume 02, Nomor 01, Mei 2018.
- e. *Trafficking in The Perspective of Islamic Law and The Draft Criminal Code*. Jurnal Ijtihad, Volume 12, Nomor 02, September 2018.
- f. *Strategi Penyelesaian Kredit Macet (Studi Kasus BMT Ikatan Keluarga Pondok Modern (IKPM) Ponorogo 2017)*, Jurnal Al-Muamalah, Volume 1, Nomor 1, Desember 2018.

- g. *Perceraian Melalui Media Elektronik (SMS) dalam Perspektif Hukum Positif dan Fiqih Islam*, Jurnal Ijtihad, Volume 13, Nomor 1, April 2019.

